#255

Dynam!sme

PÉRIODIQUE BIMESTRIEL DE L'UNION WALLONNE DES ENTREPRISES (UWE) - 05|06/2015

Spécial "Emploi et Formation"



Accélérer la création et le développement de l'activité économique en Wallonie

Gestion des risques



CONNECTED

SÉCURITÉ

EFFICACITÉ

ORGANISATION

MOBILITÉ

PARTAGE



TROPHÉE DECAVI DE LA PRÉVENTION

Véritable innovation en gestion des risques, la nouvelle application digitale d'Ethias facilitera le reporting des **conseillers prévention en collectivités et entreprises** : géolocalisation, multimédia, classification des risques en liaison avec la législation, conseils...

Autant d'**atouts fonctionnels** qui lui ont permis de remporter le **premier trophée DECAVI en prévention !**

Plus d'infos sur **www.ethias.be/preventioncorner**



Ethias SA, entreprise d'assurances agréée sous le n° 0196

Editorial

par **Vincent REUTER**, Administrateur Délégué de l'UWE



Formation en alternance, le Graal…

Quiconque aujourd'hui en Wallonie n'a pas abondamment entendu parler de formation en alternance peut être qualifié de grand distrait ou de retiré des affaires du monde.

Car avec l'alternance, nous tenons apparemment une solution à quantité de problèmes sociaux, économiques et culturels, qui obèrent l'avenir de la Wallonie : désarroi des jeunes sans emploi, difficulté pour les entreprises de trouver les qualifications nécessaires, malentendu persistant entre l'école et l'entreprise, haro sur l'enseignement qualifiant en sont les principaux.

Mais qu'est-ce qui bloque ? Pourquoi une recette simple (X jours de théorie à l'école, Y jours de formation pratique en entreprise) et presque aussi ancienne que celle de l'eau chaude, ne fonctionne-t-elle pas de manière satisfaisante chez nous ? Ne suffit-il pas de transposer purement et simplement ce qui se pratique actuellement en Allemagne, ou en Suisse, ou en Autriche, en espérant les mêmes résultats ?

La réponse est négative pour plusieurs raisons. En voici deux.

En premier lieu, ce type d'enseignement ne bénéficie pas chez nous, de l'image positive qu'il obtient dans les trois pays cités ci-dessus. Ce facteur est critique, car il limite fortement le nombre de jeunes prêts à entrer dans l'alternance.

Deuxièmement, la tendance en Europe est au relèvement des niveaux de qualification dans tous les métiers ; l'alternance n'est pas épargnée – heureusement – par ce phénomène. Il en résulte entre autres que l'accent se déplace progressivement de l'alternance dans le secondaire vers l'alternance dans le supérieur. On remarque également, en Allemagne ou en Communauté germanophone par exemple, que l'âge des élèves entrant dans la filière d'alternance se relève, et que nombre d'entre eux (28% en 2011 en Communauté germanophone) possèdent déjà le diplôme d'enseignement secondaire supérieur. Il y a lieu de tenir compte de cette donnée et d'adapter le système.

A côté de ces deux constatations, on peut également pointer l'absence en Wallonie/Fédération Wallonie-Bruxelles, jusqu'à ce jour, d'un cadre juridique clair de l'alternance, ainsi que la propension, très répandue en Wallonie, à rendre les entreprises responsables de la situation, du fait qu'elles n'offriraient pas assez de stages. Non seulement il n'incombe pas aux entreprises de remédier à des choix scolaires éloignés des réalités de l'emploi, mais encore, on l'a vu ci-dessus, le problème principal est ailleurs.

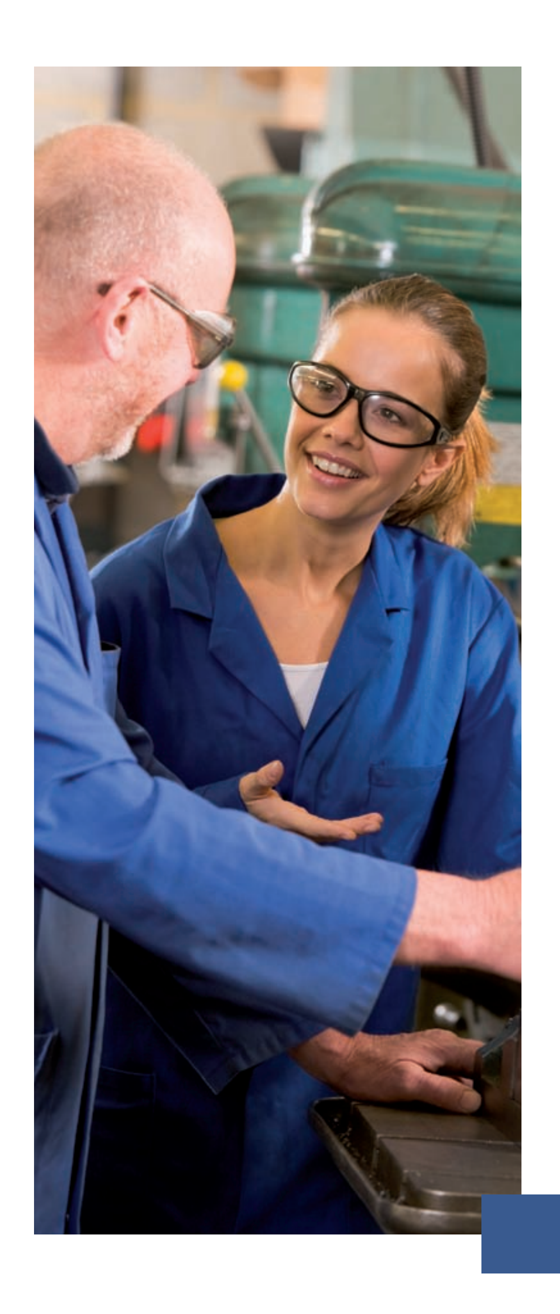
Rien de tout cela ne doit cependant être considéré comme rédhibitoire ou insurmontable : la formule de l'alternance reste valable.

A condition de l'adapter, et surtout de prendre le bon départ en répondant préalablement aux questions posées par les constatations ci-dessus : quel public l'alternance vise-t-elle ? Quels métiers ? Quel rôle pour chacun des acteurs : Etat, enseignements, entreprises ? Quel cadre juridique ? Quid de la priorité par rapport à la ribambelle existante de stages scolaires ? Et quelques autres encore…

Hâtons-nous, mais sachons bien où nous voulons aller !



Sommaire #255



Dynam!sme Le périodique bimestriel édité en commun par l'Union Wallonne des Entreprises ASBL et la Maison des Entreprises wallonnes ASBL

UWE, Chemin du Stocquoy 3, B-1300 Wavre, Tél. : +32 (0) 10.47.19.40, Fax : +32 (0) 10.45.33.43, dynamisme@uwe.be, www.dynamismewallon.be

- **Rédaction :** Yves-Etienne Massart (rédacteur en chef), Thierry Decloux • e-Mail : prenom.nom@uwe.be
- **Conseil de Rédaction :** Jean de Lame, André Lebrun, Didier Paquot, Vincent Reuter, Jean-Jacques Westhof
- **Mise en page :** Thierry Decloux • **Impression :** Paperland (Bruxelles) • **Routage :** Axedis (Limal)
- **Régie publicitaire :** Expansion Partners SA, +32 (0) 81.40.91.59, +32 (0) 497.22.44.45, carole.mawet@expansion.be
- **Editeur Responsable :** Jean de Lame, Chemin du Stocquoy 3, B-1300 Wavre
- **Abonnement annuel (6 numéros) :** 30 EUR à verser sur le compte de la Maison des Entreprises wallonnes 360-1149184-31
- **Tirage :** 7.942 exemplaires (contrôle CIM)

Membre de l'Union des Editeurs de la Presse Périodique

CIM CONTRÔLE 2013

ISSN 0776-1716

Stages Entr'apprendre

L'enthousiasme au rendez-vous



LA PHASE DE TERRAIN DU PROJET-PILOTE ENTR'APPRENDRE SE TERMINE EN MÊME TEMPS QUE L'ANNÉE SCOLAIRE. UNE SOIXANTAINE D'ENSEIGNANTS DES FILIÈRES TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLES ONT PU SE PLONGER DANS LES CONDITIONS RÉELLES DU TRAVAIL EN ENTREPRISE. TANT DU CÔTÉ DES STAGIAIRES QUE DES ACCUEILLANTS, L'INTÉRÊT A ÉTÉ AU RENDEZ-VOUS. LA FONDATION POUR L'ENSEIGNEMENT, QUI COORDONNE CE PROJET, TRAVAILLE D'ORES ET DÉJÀ À SON EXTENSION EN 2016. TÉMOIGNAGES DE TERRAIN.

par Olivier REMELS, Fondation pour l'Enseignement

Depuis mars 2015, les stages Entr'apprendre(1) ont permis à 60 professeurs et chefs d'ateliers, issus de 17 écoles des trois principaux réseaux francophones, de se (re)plonger dans les réalités du travail en entreprise. Ils étaient accueillis au sein des 8 entreprises wallonnes et bruxelloises qui participaient au projet : D'Ieteren Auto, les Ateliers de la Meuse, la STIB, la Sonaca, Heidelberg Cement, Carmeuse, JTEKT-Torsen et Techspace Aero.

"*Tant du côté des enseignants-stagiaires que des entreprises, c'est la satisfaction qui est exprimée*, explique Olivier Remels, secrétaire général de la Fondation pour l'enseignement. *N'ayons pas peur des mots : on peut parler d'enthousiasme pour cette première expérience, tant du côté des enseignants que des entreprises accueillantes. Ce projet a pu souligner à quel point la formation continue des enseignants est cruciale dans une perspective d'excellence des filières qualifiantes*".

Les enseignants (re)découvrent en effet dans toute sa largeur le spectre de la technicité et des exigences du travail en entreprise, dont ils peuvent ensuite faire l'esquisse à leurs élèves et à leurs collègues.

Les entreprises, de leur côté, peuvent faire expérimenter de manière concrète leurs réalité et leurs exigences par rapport aux jeunes diplômés qui frapperont à leurs portes, tant en matière d'acquis techniques que d'attitude et de comportement, dans un univers où l'excellence et la rigueur doivent être visés à tous les niveaux..

Dès à présent, les organisateurs de ce projet – la Fondation, les réseaux d'enseignement, les instituts de formation continue de l'enseignement, les fédérations d'entreprises et les entreprises – tirent les leçons de cette première phase, dans une perspective d'extension du projet à partir du premier trimestre 2016. Un appel est lancé aux entreprises candidates.

"*Lors de cette phase-pilote, démarrée en cours d'anne scolaire 2014-2015, nous avons pu développer un modus operandi avec tous les partenaires du comité d'accompagnement, pour l'organisation concrète des stages. Cela a aussi permis de régler «quelques maladies de jeunesses». Plusieurs entreprises et écoles se montrent d'ores et déjà intéressées pour poursuivre et/ou rejoindre le projet*", souligne Olivier Remels.

Quelques témoignages d'enseignants recueillis sur le vif...

Jean-Marc Debeur, chef d'atelier, Institut René Cartigny, Ixelles (stagiaire chez JTEKT-Torsen) : "*Ce n'était pas de l'improvisation. Cette visite avait été bien préparée et rien n'avait été laissé au hasard. La responsable des ressources humaines était toujours disponible et a toujours répondu à nos questions.*

Le responsable de production a donné un maximum d'informations sur les différentes machines et procédés de fabrication. Nous avons reçu des supports écrits, exploitables au sein de notre établissement scolaire".

Michel Vanderweeghde, chef de travaux, Ecole polytechnique, Seraing (stagiaire aux Ateliers de la Meuse) : "*J'ai pu me rendre compte de la rigueur nécessaire à ce genre de travail, et de l'exigence des critères de sélection des machinistes*".

Jean-Philippe Favart, professeur, Institut technique Saint-Luc, Mons (stagiaire à la STIB) : "*Il y a parfois un gouffre entre le monde du travail, qui évolue très vite et bénéficie des dernières*

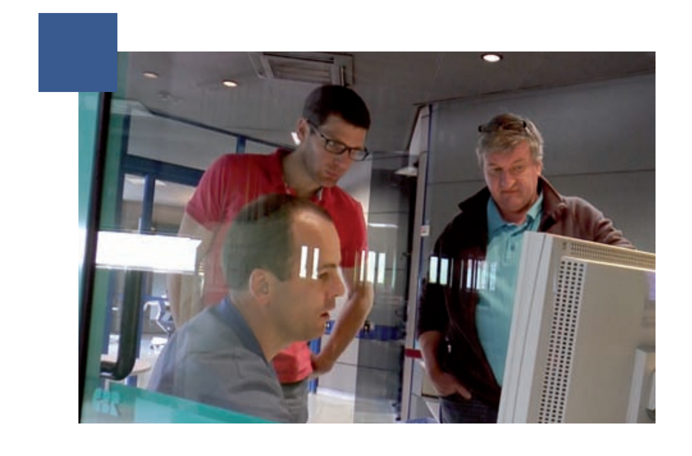
(1) Voir Dynamisme, n°254, mars-avril 2015, pp. 6-7.



DEPUIS MARS 2015, LES STAGES ENTR'APPRENDRE ONT PERMIS À 60 PROFESSEURS ET CHEFS D'ATELIERS, ISSUS DE 17 ÉCOLES DES TROIS PRINCIPAUX RÉSEAUX FRANCOPHONES, DE SE (RE)PLONGER DANS LES RÉALITÉS DU TRAVAIL EN ENTREPRISE.







technologies, et ce que nos élèves apprennent en classe. Nous devons y être d'autant plus attentifs qu'il y a des emplois en jeu".

Jean-Gabriel Dubrux, professeur, Athénée royal Riva-Bella, Braine-l'Alleud (stagiaire à la STIB) : "*Je pourrai peut-être apprendre à mes élèves différentes choses que j'ai vues et qui me permettront de peaufiner mes cours en donnant un aperçu plus large de ce qui peut exister dans le panel des véhicules roulant en Belgique*".

Roland Delvenne, professeur, Institut Saint-Laurent, Liège (stagiaire chez D'Ieteren Auto) : "*Avec le contrôle qualité, ce n'est pas tout de travailler convenablement. Les élèves croient que faire un entretien, ça se résume à accomplir une suite de gestes techniques. Mais faire un entretien sans renverser d'huile, c'est autre chose*".

Abdelrrahim Mssassi, professeur d'électronique, Institut Cardinal Mercier, Schaerbeek (stagiaire à la STIB) : "*Il y a eu énormément d'évolutions par rapport à ce qui se faisait auparavant. Il y a une quantité de technologies qui sont intégrées dans ces autobus, qu'on ne retrouve pas dans l'automobile conventionnelle*".

Luc Vandevelde, chef d'atelier Mécanique, Institut Saint-Joseph, Etterbeek (stagiaire à Carmeuse) : "*Ce qui est très différent, c'est la grandeur. C'est du gros travail. Et nos élèves ne sont certainement pas prêts à entrer dans des entreprises comme celle-ci, pour l'instant. Il y a beaucoup de choses à remettre au point. Surtout, ce qui est très important – ici ça se marque très fort – en matière de sécurité*".

Jérôme Van Avermaet, professeur Constructions métalliques, Centre Asti-Moulin, Namur (Stagiaire à la Sonaca) : "*Il faut vraiment qu'on insiste sur certaines choses. Notamment le fait d'être à l'heure, et de ne pas être absent. Dès que quelqu'un est absent, la chaîne ne tourne pas et il met ses collègues en difficulté, car ils n'arriveront pas à remplir leurs objectifs en fin de semaine. C'est très compliqué !*"

Samuel Désert, professeur, Institut communal d'enseignement technique, Bastogne (stagiaire à Heidelberg Cement - CBR-Lixhe) : "*Ce que je vais ramener dans mon école, ce ne sont peut-être pas des nouveautés technologiques, mais c'est sans doute de très bons exemples à donner à mes élèves. En plus, ce stage me permet d'avoir un point de comparaison avec les élèves. Eux vont aussi en stage. Je peux ainsi me rendre compte de ce qu'ils vivent, et, au retour, cela va nous donner un sujet de discussion. Nous pourrons comparer ce que nous avons vu*".

Charles Lizen, professeur, Centre scolaire Saint-Joseph-Saint-Raphaël, Remouchamps (stagiaire à Heidelberg Cement - CBR-Lixhe) : "*Ce stage m'a conforté dans une de mes réflexion vis-à-vis des élèves, une réflexion qui porte sur le fait qu'il y a énormément de choses très importantes dont on doit tenir compte dans ce qu'on leur explique. Et la première : c'est la sécurité*".

Carlo Radicchi, professeur, Ecole polytechnique, Seraing (stagiaire à Techspace-Aero) : "*C'était important pour moi, pour l'école et pour l'enseignement en général, d'essayer d'établir un lien entre ce que les élèves apprennent à l'école et ce qu'on leur demande en entreprise. Tout en sachant qu'on ne va pas pouvoir répondre aux demandes particulières de chaque entreprise... Il y a des choses importantes qui ne me paraissent pas primordiales maintenant, mais qui, à l'usage ou un jour pendant une leçon, vont resurgir et vont être utilisées dans le cadre des cours*".

→ SUITE EN PAGE 8



> LES ENSEIGNANTS (RE)DÉCOUVRENT DANS TOUTE SA LARGEUR LE SPECTRE DE LA TECHNICITÉ ET DES EXIGENCES DU TRAVAIL EN ENTREPRISE, DONT ILS PEUVENT ENSUITE FAIRE L'ESQUISSE À LEURS ÉLÈVES ET À LEURS COLLÈGUES.



→ SUITE DE LA PAGE 7

Bernard Wattiez, professeur, Institut des arts et métiers, Bruxelles (stagiaire à Techspace-Aero) : "*C'est se replonger dans le monde industriel que j'ai quitté il y a 27 ans, voir les évolutions et voir les liaisons que je pourrai établir entre ce que je vois ici et les élèves, afin de pouvoir diminuer la différence entre l'école et l'industrie. Surtout qu'ici, on est dans de la très haute industrie*".

Habieb Abdel-Nasser, professeur, Ecole polytechnique, Seraing (stagiaire à Carmeuse) : "*Nous, dans l'enseignement, nous fonctionnons avec des «situations de problème». Nous mettons les apprenants face à une réalité technique et technologique, et nous l'amenons à réagir. L'avantage de ce stage d'immersion dans le monde socioprofessionnel, c'est de précisément de nous permettre de découvrir cette réalité de l'entreprise, et d'essayer ensuite de la transmettre aux apprenants, afin de pouvoir mieux les préparer... Ici, j'ai notamment découvert le diagnostic des problèmes, une méthode pour identifier les causes d'une panne et en trouver la solution. Je ferai en sorte de ramener ça à l'école, parce que je trouve que c'est une méthode bien ciblée et bien adaptée*".

Les stages Entr'apprendre à la télévision

- Reportage sur Télé-Bruxelles
  JT - 27 avril 2015
  www.telebruxelles.be
- Reportage sur La Une
  JT 19h30 - 7 mai 2015 (20'05'')
  www.rtbf.be/video
- Reportage vidéo sur le site
  www.fondation-enseignement.be

Eric Vandevelde, chef d'atelier, Institut Saint-Joseph, Etterbeek (stagiaire à Carmeuse) : "*Je retrouve pas mal de choses que j'ai connues à l'époque, mais les temps ont changé, les machines oint changé et la façon de faire les entretiens a changé. C'est très important de remettre le professeur au gout du jour. Je pense sérieusement que je vais demander à ma direction de poursuivre l'expérience dans les années à venir avec les professeurs du troisième degré. Il très important que ces professeurs-là voient ce qui a changé dans l'industrie pour guider les élèves vers l'avenir*". ■

APPEL : recherche entreprises d'accueil

- **Qui ?** Toutes les entreprises wallonnes et bruxelloises (également flamandes si le français est une langue de travail).
- **Quoi ?** Accueillir les enseignants stagiaires par petits groupes, en deux phases: observation et immersion
- **Quand ?**
  Dès le mois de janvier 2016.
- **Comment ?** Programme à établir en partenariat avec le comité d'accompagnement du projet Entr'apprendre.

Pour faire connaître votre intérêt : **or@fondation-enseignement.be**



La Fondation pour l'enseignement : qu'est-ce que c'est ?

L'UWE était, en juin 2013, parmi les organisations qui tenaient la Fondation pour l'enseignement sur les fonts baptismaux. Objectif: créer un point de rencontre privilégié entre les acteurs du rapprochement école-entreprise. Le conseil d'administration de la Fondation rassemble en effet les cinq réseaux de l'enseignement obligatoire francophone, les deux organisations entrepreneuriales wallonne et bruxelloise (UWE et BECI), l'Ecole de perfectionnement en management (EPM) et d'autres acteurs individuels. Mais, outre l'échange d'idées, la Fondation poursuit également une mission opérative, en initiant des projets originaux avec les pouvoirs organisateurs, les directions d'écoles, les enseignants et les élèves, dans la perspective de contribuer à augmenter la qualité de l'enseignement, particulièrement celui des filières qualifiantes.

Enseignement qualifiant

La Fondation pour l'Enseignement recommande des changements pour viser l'excellence



EN TANT QU'ADMINISTRATEUR DE LA FONDATION POUR L'ENSEIGNEMENT, L'UWE A CONTRIBUÉ À LA RÉDACTION D'UN RAPPORT TRÈS ATTENDU SUR L'ENSEIGNEMENT QUALIFIANT EN BELGIQUE FRANCOPHONE. DANS CE RAPPORT INTITULÉ «ECOLES-ENTREPRISES : FAIRE DE L'ENSEIGNEMENT QUALIFIANT UNE VOIE D'EXCELLENCE», LA FONDATION FORMULE DES RECOMMANDATIONS CONCRÈTES POUR REVALORISER LES FILIÈRES TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLES, EN AMÉLIORANT LES PRATIQUES ET EN MOBILISANT TOUS LES ACTEURS – NOTAMMENT LES ÉCOLES ET LES ENTREPRISES.

Les cinq recommandations :

1 Renforcer l'excellence dans chaque filière «métier»

Il s'agit de déterminer, pour chaque métier, une formation optimale susceptible d'amener l'élève à l'excellence, en précisant notamment les conditions d'accès et le(s) mode(s) d'interaction attendu(s) avec les entreprises (type de stages, forme d'alternance...), en mettant un terme à la hiérarchisation implicite entre technique et professionnel, de plein exercice et en alternance, et en accentuant la collaboration avec les secteurs industriels. La Fondation demande également d'accélérer le travail d'harmonisation des profils de formations avec les profils de métiers, actuellement en cours au Service francophone des métiers et des qualifications (SFMQ), et de pouvoir développer rapidement des expérimentations de formations (par exemple pour de nouveaux métiers).

2 Déterminer les prérequis avant d'accéder aux filières métiers qualifiantes

L'élève accèdera à une « filière métier », non plus par défaut, mais parce qu'il présente la maturité, les aptitudes et les connaissances de base qui lui permettent de se diriger vers tel ou tel métier ; un seuil de maîtrise doit pouvoir être vérifié au moment opportun. Un encadrement et un accompagnement transitoires doivent être proposés aux élèves qui ne sont pas (encore) en mesure d'y accéder.

3 Généraliser les interactions écoles-entreprise par une mobilisation volontaire de tous les acteurs

L'interaction de l'élève avec l'entreprise est indispensable à la formation qualifiante. Cela implique une mobilisation de chaque acteur : l'élève pour la recherche proactive de stage(s) ; l'entreprise pour l'accompagnement pertinent du stagiaire et pour le développement de l'offre de stages et de places en alternance – au niveau des bassins de vie et en priorité dans les métiers en demande – ; l'école pour la mise en place des prérequis indispensables à l'immersion de l'élève dans le milieu professionnel, son encadrement dans la recherche de stages et le suivi de ceux-ci ; et l'autorité publique pour inciter les entreprises à accueillir des stagiaires et pour encourager l'utilisation des infrastructures existantes telles que les Centres de compétences (CDC), les Centres de référence professionnelle (CDR) et les Centres de technologies avancées (CTA).

4 S'engager à rechercher activement un contrat pour accéder à l'alternance

Trop souvent relégué au rang de solution de la dernière chance, l'enseignement en alternance est pourtant la formule la plus efficace pour certains métiers et dans certaines situations, et elle doit être positionnée comme telle. Parmi les avancées attendues de l'actuelle réforme de l'alternance, la Fondation émet un souhait particulier : l'implication personnelle de l'élève dans la recherche d'un contrat en entreprise, et cela dans un délai plus court. Ces dispositions doivent être modulées suivant la situation familiale, la situation du secteur visé et la situation géographique.

5 Créer les conditions d'une orientation positive

Il faut organiser la bonne information de l'élève sur les formations et sur les métiers, et cela dès l'enseignement primaire : débouchés, perspectives d'évolution, opportunités entrepreneuriales, rémunérations, importance sociétale. Cela passe par une meilleure visibilité des expériences de terrain. Cela exige une collaboration étroite entre l'école et le monde du travail tant sur le plan de l'information (élèves, professeurs, conseillers à l'orientation) que de la formation continue des enseignants du qualifiant – par exemple via les stages Entr'Apprendre.

Le rapport «*Ecoles-entreprises : faire de l'enseignement qualifiant une voie d'excellence*» est disponible sur le site www.fondation-enseignement.be.

Nivelles et Nivelles Entreprises

Attirer l'entreprenariat par une synergie étroite



SUITE DE NOTRE DOSSIER RÉCURRENT SUR LE SUJET DES BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE DE SYNERGIES ENTRE COMMUNES ET ENTREPRISES SUR LE TERRITOIRE WALLON. DIRECTION NIVELLES OÙ LA VILLE A, DEPUIS DE NOMBREUSES ANNÉES, MIS EN PLACE UNE COLLABORATION FRANCHE AVEC NIVELLES ENTREPRISES, L'ASBL QUI SYNERGIE LES EFFORTS DES ENTREPRISES SITUÉES DANS LES PARCS D'ACTIVITÉS DE LA COMMUNE. IL Y EST, NOTAMMENT, QUESTION D'UNE MOBILITÉ EFFICACE QUI POURRAIT FAIRE DES ÉMULES EN TERRE WALLONNE. RENCONTRE À CE SUJET AVEC PHILIPPE LANGE, ADMINISTRATEUR ET SECRÉTAIRE DE NIVELLES ENTREPRISES, PIERRE HUART, BOURGMESTRE ET BERNARD LAUWERS, ECHEVIN À NIVELLES.

■ Article réalisé en collaboration avec Alain DEPRET, Secrétaire de rédaction du Mouvement communal

Monsieur Lange, pourriez-vous nous retracer l'historique de votre association ?

Philippe Lange : *Créé en 1989, le Consortium des Entreprises du Parc d'activités de Nivelles, association de fait, est le fruit d'une idée née du constat fait par le secrétaire général du CTGA de l'ULB, Michel Goldberg et Michel Berdoux de la SGB. En effet, la plupart des entrepreneurs du Parc d'activités ignoraient ce que faisaient leurs voisins. Après s'être réunis avec un groupe de responsables d'entreprises, ils ont décidé de mettre sur pied une structure destinée à rassembler tous les responsables des diverses entreprises implantées dans le Parc d'activités de Nivelles Sud. Le but premier était de leur permettre de se rencontrer pour mieux se connaître, faire connaître aux autres les activités de leurs sociétés, s'entraider et entreprendre, ensemble, des actions destinées à améliorer le quotidien : la mise en place d'une signalisation interne, l'organisation d'un système de gardiennage commun…*

Mais, l'association s'est ensuite aussi intéressée aux autres entreprises de Nivelles…

Philippe Lange : *En effet, constatant l'importante augmentation du nombre d'entreprises situées en dehors du Parc d'activités de Nivelles Sud et l'ouverture d'un autre Parc d'affaires à Nivelles Nord, les membres du comité de direction du Consortium ont décidé de transformer l'association de fait en asbl le 11 juin 1998. Il s'agissait là, pour nous, d'une plus grande implication dans la vie de la cité avec un élargissement des activités à l'ensemble des entreprises disposant d'un siège d'exploitation dans l'entité de Nivelles. Fin 2010, Nivelles Industries décide de modifier le nom originel en Nivelles Entreprises, ceci pour tenir compte de l'évolution du type d'entreprises opérant à Nivelles.*

Quelles sont aujourd'hui vos missions ?

Philippe Lange : *Passée de 57 membres en octobre 1997, à plus de 185 membres actuellement, augmentant d'autant notre poids vis à vis des autorités, Nivelles Entreprises a pour objectif tant l'accueil des nouvelles entreprises, que l'information, les services et la réflexion sur des préoccupations communes, la collaboration effective entre les membres et le renforcement des synergies entre eux. A l'heure actuelle, nous développons des relations avec les autres associations d'entreprises du Brabant wallon telles l'IBW, la CCIBW ainsi qu'avec l'Union Wallonne des Entreprises qui, vu notre dynamisme en tant qu'acteur de la vie socio-économique de nos entités respectives, nous a permis de devenir membre de leur organisation. Nous avons aussi l'ambition d'être l'interlocuteur privilégié des entreprises de Nivelles vis-à-vis des autorités tant communales que régionales du Brabant wallon, ainsi que vis-à-vis des mondes économique, académique, des associations sœurs et des organismes publics et privés.*

Pourrait-on dire qu'il s'agit d'une fédération des entreprises de Nivelles ?

Philippe Lange : *C'est effectivement la fédération des entreprises de Nivelles, mais nous ne représentons pas leurs intérêts.*



Philippe LANGE
Administrateur et Secrétaire de Nivelles Entreprises



NOUS RECEVONS BEAUCOUP D'INFORMATIONS DE LA PART DE LA VILLE, QUI EST UN ACTEUR ESSENTIEL PUISQU'ELLE DISPOSE DES TERRAINS À COMMERCIALISER. NOS CONTACTS SONT TOUJOURS AGRÉABLES, PROFESSIONNELS ET PROACTIFS.



NIVELLES ENTREPRISES a pour objectif tant l'accueil des nouvelles entreprises, que l'information, les services et la réflexion sur des préoccupations communes, la collaboration effective entre les membres et le renforcement des synergies entre eux.

Nous sommes là essentiellement pour faire du networking et pour répondre à toutes les demandes. Cela va de la panne d'eau au besoin d'une banque de données, en passant par la mutualisation des transports, le besoin d'une publicité, le développement de projets divers et variés... Nos membres sont en effet porteurs de projets et d'idées que nous essayons de concrétiser, et cela, en synergie avec la Ville et l'IBW. Nivelles Entreprises a aujourd'hui 25 ans d'existence.

Monsieur le Bourgmestre, Nivelles Entreprises existait déjà lorsque vous avez été élu Bourgmestre. Cela vous paraissait important de continuer à communiquer avec l'association ?

Pierre Huart : *Tout à fait, Nivelles voulait d'ailleurs continuer à travailler avec tout l'associatif nivellois et consolider ses partenariats existants. Il est clair que la Ville ne peut pas se substituer aux investisseurs, mais nous pouvons intervenir en tant que facilitateurs. Et, pour cela, la synergie avec Nivelles Entreprises était essentielle.*

Cela vous permet de rester en contact avec le tissu économique nivellois ?

Pierre Huart : *Tout à fait. Il faut savoir que Nivelles est notamment très connue pour les entreprises qu'elle accueille sur son territoire. En Brabant wallon, nous occupons la deuxième ou troisième place en termes de nombre d'entreprises. On compte plus de 180 entreprises sur les deux parcs, ce qui représente environ 6.000 personnes occupées. Et je ne compte pas les autres zoning. Sans compter que Nivelles s'investit également beaucoup dans d'autres domaines, comme l'hôtellerie, par exemple. La création d'entreprises réduit ainsi beaucoup les problèmes de mobilité puisque les Nivellois qui y travaillent ont moins de déplacements. Et comme la mobilité est un sujet qui nous tient beaucoup à cœur, la boucle est bouclée.*

Comment se passe votre collaboration ? Par des réunions régulières, des invitations au conseil communal... ?

Pierre Huart : *Nivelles Entreprises est soutenue par la Ville via un subside. De plus, l'Echevin du commerce et de l'entreprise, Bernard Lauwers, participe à toutes les réunions de l'association. Le conseil communal est, en outre, invité à tous les événements et à la tribune de fin d'année qui est dédiée, depuis une vingtaine d'années, à des thèmes communaux. Les relations sont très étroites et très amicales. Elles deviennent formelles quand c'est nécessaire. En tout cas, il s'agit d'abord d'y démontrer tout notre positivisme.*

Bernard Lauwers : *Il est certain qu'il faut travailler plus qu'avant. Mais je pense que Nivelles a énormément de chance en raison de sa place géographique. Nous sommes aux portes de Bruxelles, de grands espaces sont encore disponibles, et, c'est là notre rôle aux côtés de Nivelles Entreprises notamment : nous devons attirer encore davantage l'entreprenariat dans notre cité. Cela nécessite que nous ayons des synergies étroites et que nous nous rencontrions régulièrement. Lorsqu'un entrepreneur désire s'installer à Nivelles, il s'adresse d'abord à l'administration communale. Je pense donc qu'il est indispensable que Nivelles Entreprises soit mise au courant immédiatement afin que tous les contacts nécessaires soient pris.*

→ SUITE EN PAGE 12

→ SUITE DE LA PAGE 11

Comment les investisseurs vivent-ils cette expérience de bonne entente ?

Philippe Lange : *Les contacts sont très bons et, de tout temps, ces relations ont été agréables, professionnelles et proactives. Nous recevons beaucoup d'informations de la part de la Ville, mais aussi d'IBW, qui est un acteur essentiel puisqu'elle dispose des terrains à commercialiser. Il s'agit donc bien d'une tripartite qui permet également de fidéliser les entreprises.*

Pierre Huart : *Ce qui fait énormément plaisir aux entreprises déjà implantées à Nivelles, c'est que nous les appelons dès que nous avons une nouvelle information. Cette démarche montre à quel point nous sommes réactifs, rapides et proactifs. Il faut savoir que tout investisseur qui désire s'implanter à Nivelles contacte d'abord l'IBW, qui le dirige vers tel ou tel parc d'affaires. Ensuite, ils s'adressent à la commune. Notre rôle est d'être facilitateur, notamment au niveau du permis d'urbanisme, de l'avis des pompiers... Nous veillons à ce que les procédures suivent et s'enchaînent vite.*

A croire que Nivelles possède une position stratégique particulière...

Philippe Lange : *Notre rôle est, en tout cas, d'attirer les investisseurs par rapport à d'autres pôles beaucoup plus importants et périphériques à Nivelles, c'est vrai. Il ne faut pas négliger que la géolocalisation de Nivelles attire beaucoup de logisticiens. Mais, on peut clairement parler de concurrence entre les villes du Brabant wallon. N'oublions pas que la province du Brabant wallon fait le meilleur PIB du pays depuis trois ans. Et nous favorisons parfois la concurrence entre villes du Brabant wallon, que ce soit Waterloo, Wavre, Louvain-la-Neuve, Perwez, Jodoigne ou Tubize, à telle enseigne que les associations de Wavre et Louvain-la-Neuve ont fusionné pour être plus fortes et avoir plus de poids auprès des pouvoirs publics.*

Bernard Lauwers : *Nivelles profite d'un réseau autoroutier crucial, même si toutes les villes périphériques sont aussi très bien situées en termes de voies de communication. Toutefois, Nivelles attire davantage les entreprises, tant francophones que néerlandophones, fuyant Bruxelles et ses problèmes d'accessibilité et de mobilité. De plus, elle possède un large réseau scolaire, hôtelier et hospitalier.*

Pierre Huart : *L'une des forces principales de Nivelles, moins connue et dont on ne parle quasiment pas, c'est son ancienneté historique. L'année prochaine, cela fera 60 ans que le parc existe. C'était le premier parc d'activités économiques de Wallonie et, en dehors des ports, c'était aussi le premier parc d'activités à être créé en Belgique. Les entrepreneurs pensent donc à Nivelles en raison de cette histoire industrielle, mais aussi à cause de sa bonne localisation, de son environnement agréable, de son accueil compétent de la part des entreprises. Mais la vie des entreprises évolue. Ainsi, de grosses entreprises, nous sommes passés dès les années 70 à des PME qui, maintenant, s'étiolent au profit de TPE, qui s'intellectualisent, en quelque sorte. Bien que les PME continuent d'exister et que de nouvelles continuent à s'implanter, principalement en provenance de Flandre.*

Comment voyez-vous l'avenir ?

Pierre Huart : *L'activité des zonings nous sert un peu de baromètre. En effet, depuis un an maintenant, les investisseurs commencent à revenir. En tant que président de l'IBW, je signe pas mal d'actes de vente, ce qui me laisse penser que de nouvelles entreprises vont s'ouvrir à Nivelles. De plus, Valérie De Bue, échevine empêchée à cause de son mandat de députée wallonne, a mis en place, lors de la mandature précédente, un schéma de structure commerciale. C'est un outil que l'IBW a financé et qui sert de levier pour les investissements. Je suis confiant pour l'avenir. Le parc d'affaires Nord de 80 hectares sera bientôt agrandi d'une trentaine d'hectares, d'ailleurs. La Ville et l'IBW ont également développé le Nivaxis qui aura la même amplitude que l'Axisparc : ce sont des centres de business où l'on peut louer des bureaux, une formule anglo-saxonne qui rencontre beaucoup de succès.*

Philippe Lange : *Il ne faut donc pas tout le temps parler de crise mais plutôt d'adaptation à la conjoncture économique. On le voit bien : les patrons sont très réactifs et viennent avec de nouveaux projets. C'est pour cette raison que nous avons créé ces petits déjeuners à thème, ces tribunes, pour que les gens se rencontrent et échangent de l'information sur leurs projets.*

Bernard Lauwers : *Le développement des sites et zones d'activités industrielles est une excellente chose pour Nivelles, mais il faudrait pouvoir faire la même chose pour le centre-ville, c'est-à-dire créer une même dynamique pour attirer les commerçants et les clients. La Ville travaille activement sur les dossiers créant des emplacements de parking pour permettre un accès plus aisé, mais elle mène ce combat en travaillant sur l'habitat également. De même, la Ville essaie de motiver les travailleurs des zonings à venir faire leurs achats et à venir se détendre en centre-ville. Et je crois que nous y sommes arrivés, notamment en présentant Nivelles à travers toutes ses activités via divers moyens de communication.*

Quelles ont été les plus grandes réalisations de Nivelles Entreprises ?

Philippe Lange : *Nous avons notamment mis en place la signalisation intérieure du Parc d'activités à tarif préférentiel pour les membres de Nivelles Entreprises. Et, nous continuons à la mettre à jour de manière permanente. En juin 2000, ainsi, grâce au soutien financier de la Ville de Nivelles, une nouvelle signalisation interne a été mise en place. Elle est constituée de quatre panneaux synoptiques, reprenant, outre un plan général sur lequel les trois zones sont identifiées par des couleurs différentes, les noms de toutes les rues, ainsi que celui des entreprises membres de Nivelles Entreprises, avec, pour chacune d'elles, un renvoi à la lettre de la rue. Les panneaux de signalisation sont revêtus de films rétro réfléchissants appliqués sur toute leur surface dont les couleurs ont été choisies en fonction de leur résistance aux intempéries. Un panneau additionnel, portant le numéro de zone sur la couleur de fond correspondante est à chaque fois placé au sommet des ensembles synoptiques. Grâce à la réalisation de cette signalisation par zone, il nous a été possible, avec le soutien financier de la Ville de Nivelles, de procéder en 2000 au placement de nouveaux panneaux synoptiques aux différentes entrées du Parc d'activités, avec de nouveaux plans mis à jour et reprenant tant la nouvelle partie de la zone III que l'extension de la zone II.*

C'est aussi toute la signalisation en dehors des parcs qui a été mise en place...

Philippe Lange : *En effet. A notre demande, une pré-signalisation complète du Parc d'activités de Nivelles Sud sur toutes les routes et autoroutes y conduisant a été mise en place par le M.E.T. A l'occasion de la réalisation, sur le ring, du rond-point de la rue de l'Industrie, une signalisation reprenant la nouvelle répartition de notre Parc d'activités en trois zones a aussi été réalisée, permettant ainsi aux livreurs et visiteurs d'arriver plus aisément. De plus, en collaboration avec la Ville de Nivelles et la Chambre de Commerce et d'Industrie du Brabant wallon, nos interventions auprès du M.E.T. afin d'obtenir l'achèvement de la N25 jusqu'aux abords de Thines ont porté leurs fruits. La jonction de la N25 avec le contournement sud et par là, sa connexion avec la A54 et la E19, a ainsi pu être réalisée.*



Avec le soutien financier de la Ville, Nivelles Entreprises a pu procéder au placement de nouveaux panneaux synoptiques aux différentes entrées du Parc d'activités.

> LE DÉVELOPPEMENT DES SITES ET ZONES D'ACTIVITÉS INDUSTRIELLES EST UNE EXCELLENTE CHOSE POUR NIVELLES, MAIS IL FAUDRAIT POUVOIR FAIRE LA MÊME CHOSE POUR LE CENTRE-VILLE.



Bernard LAUWERS, Echevin, et **Pierre HUART**, Bourgmestre de Nivelles

Et puisque vous évoquez le sujet de la mobilité, nous avons tous entendu parler de votre fameuse ligne 16...

Philippe Lange : *C'est en effet le 6 novembre 2006 que la nouvelle ligne 16 des TEC, reliant la gare de Nivelles pour desservir le Parc d'activités Sud, a été inaugurée. Il s'agissait là de la première conséquence visible du PMZA, étude de mobilité dans la zone d'activité économique de Nivelles Sud, terminée en mars 2006. Cette ligne de bus, une première de ce type en Wallonie, était destinée à permettre essentiellement aux travailleurs arrivant en train à la gare de Nivelles de pouvoir bénéficier d'un transport en commun aux horaires coordonnés, les amenant à proximité de leurs lieux de travail en un peu moins d'un quart d'heure. Afin de pouvoir mettre sur pied cette navette, une convention a, à l'époque, été signée entre les TEC Brabant wallon et Nivelles Entreprises, notre association s'engageant à promouvoir l'utilisation massive de cette nouvelle ligne. Depuis lors, en collaboration avec les organisations syndicales, Nivelles Entreprises continue à soutenir le développement de l'activité de la ligne 16.*

Que prévoyait cette convention ?

Philippe Lange : *Elle prévoyait le financement à hauteur de 50% par la Région du coût d'exploitation de la navette pour une durée d'un an, éventuellement renouvelable. Initialement, il était donc prévu qu'au terme de la première année, sauf reconduction de la convention, Nivelles Entreprises aurait dû prendre en charge ces 50% des frais d'exploitation, soit au maximum 35.000 euros par an, dont devaient être déduites les recettes effectivement réalisées par la vente des tickets et autres abonnements. Au vu de l'augmentation de la fréquentation après douze mois d'exploitation de cette nouvelle ligne, passée de 86 personnes ayant utilisé ce bus le matin en novembre 2006 à 106 en octobre 2007, la Région wallonne a accepté de reconduire, pour une nouvelle année, son intervention financière, la participation de Nivelles Entreprises étant en outre ramenée à 35% des frais d'exploitation annuels, soit 24.500 euros par an au maximum, dont le montant des recettes annuelles effectives devait être déduit. De novembre 2006 à mars 2009, la moyenne des passagers transportés le matin s'est accrue de 40%, ce qui a permis de voir la convention renouvelée à trois reprises.*

Monsieur le Bourgmestre, comment s'est passée cette mise en œuvre de la ligne de bus ?

Pierre Huart : *C'était avant tout un grand souhait de tous les partenaires. Pour cette réalisation, nous avons eu affaire à deux personnes extrêmement motivées, à savoir l'échevine de la mobilité, qui a fait du lobbying acharné auprès des TEC, et le directeur général des TEC qui a soutenu le projet à bras le corps. De plus, le ministre de l'époque a adhéré activement au projet. Il y a tout lieu de se réjouir puisque, aujourd'hui, de nombreuses personnes l'utilisent quotidiennement, dépassant ainsi largement les prévisions d'origine.*

Selon vous, la création d'entreprises est directement liée aux problèmes de mobilité ?

Pierre Huart : *Il faut savoir que le premier parc d'affaires de Nivelles a été créé en 1956, période pendant laquelle les problèmes de mobilité n'existaient pas encore. Depuis les années 2000, on a commencé à travailler sur cette problématique et, aujourd'hui, dès la création d'un parc d'affaires ou d'un nouveau quartier, toute l'infrastructure qui en dépend tient compte effectivement de cette thématique : trottoirs, routes, chemins adaptés aux usagers faibles...*

Philippe Lange : *On peut cependant apporter un bémol en termes de mobilité, mais il se situe au niveau fédéral. Le RER n'avance pas, alors que ce serait un avantage significatif de pouvoir faire venir des travailleurs de Bruxelles. Et plus le temps passe, plus l'échéance recule.*

→ SUITE EN PAGE 14

→ SUITE DE LA PAGE 13

Un projet en matière de sécurité a-t-il aussi été imaginé au sein des parcs d'activités ?

Philippe Lange : *Oui. Parce que, lorsqu'ils sont implantés en site urbain, les entreprises et autres commerces peuvent compter plus aisément, pour la protection de leurs biens, sur le soutien des corps de polices locales et des services de gardiennage mobile. Par contre, il n'en est absolument pas de même pour les entreprises situées dans les zonings industriels, souvent situés loin des zones urbaines. La surveillance policière y est de ce fait forcément moindre, et les délais d'intervention des forces de police de surcroît souvent plus importants. De plus, les parcs d'activités sont la plupart du temps situés au croisement de grands axes routiers, ce qui transforme les zones industrielles en lieux de prédilection pour les cambrioleurs. Soucieuse d'apporter son aide aux entreprises du Parc d'activités de Nivelles Sud dans leur recherche d'une solution pour les protéger des vols et autres dégradations à leurs biens, Nivelles Entreprises a, dès 2005, procédé à un appel d'offres auprès des principales sociétés de sécurité disposant des moyens suffisants tant en hommes qu'en matériel et en technologies, pour assumer correctement et au meilleur coût un système de gardiennage organisé en commun.*

Un consortium de sécurité a ensuite été créé, semble-t-il...

Philippe Lange : *En effet. Suite à cela, la société qui avait rentré l'offre la plus intéressante a mis sur pied un consortium de sécurité offrant aux entreprises qui le souhaitaient, outre une intervention après alarme, la possibilité d'organiser des rondes de surveillance personnalisées dans le cadre d'une présence permanente sur le zoning. La proximité étant primordiale, la société en question a immédiatement implanté l'une de ses bases régionales dans le parc d'activités de Nivelles Sud. Il est vrai qu'en matière de gardiennage mobile, cette proximité et cette disponibilité ont d'autant plus d'importance qu'elles sont garantes d'une réactivité optimale pour toutes les entreprises présentes dans les parcs d'activités. Ce sont donc, à ce jour, plus de 40 sociétés, et plus de 150 sur l'ensemble du territoire de Nivelles, qui bénéficient de la qualité de leurs services et de leur proactivité.*

La gestion des déchets est aussi importante pour de tels parcs d'activités. C'est aussi une priorité pour Nivelles Entreprises ?

Philippe Lange : *L'implication de Nivelles Entreprises en matière de gestion des déchets n'est pas récente. En 2004 déjà, notre association s'est attachée à relayer les prescriptions relatives à une bonne gestion des emballages afin d'optimiser la traçabilité de ceux-ci. La même année, Nivelles Entreprises s'est investie dans la gestion des déchets. C'est pourquoi nous avons lancé, en 2005, une première enquête auprès de nos membres, destinée à connaître les outils mis en place au sein de l'entreprise, tant en terme de communication interne qu'en terme organisationnel. Durant le second semestre 2008, après trois années de sensibilisation, l'UWE, dans le cadre d'un projet initié par la Communauté Européenne, a sélectionné le parc d'activités de Nivelles pour lancer son opération de sensibilisation qui devait, à terme, aboutir à la mise en place d'une organisation professionnelle de la gestion des déchets. Le haut taux d'occupation du parc d'activités et du personnel actif, conjugué à l'image fédératrice que dégage Nivelles Entreprises, avait ainsi convaincu l'UWE de lui confier la conduite du projet sur le site pour aboutir, fin 2008, après soumission, à la sélection d'un opérateur professionnel en la matière.*

Qu'en est-il advenu ?

Philippe Lange : *En février 2011, Nivelles Entreprises a lancé, en collaboration avec l'opérateur retenu, la première phase de son opération «Optimisation de la gestion des déchets». Fin mars, la seconde phase, portant sur l'analyse des déchets émis par les entreprises, a été lancée lors de notre tribune. Ce positionnement repose sur le concept du «Cradle to cradle», qui encourage les fabricants à concevoir leurs produits de telle sorte qu'en fin de vie, les déchets peuvent être réutilisés ou décomposés en matière première servant à fabriquer de nouveaux produits de même valeur. Cette méthode crée un circuit sans fin, ou plus aucun déchet, au sens de résidu inutile, n'est encore généré. Le «Cradle to cradle» est un concept débordant de positivité qui vise la conception de meilleurs produits de sorte à ce qu'ils soient sûrs, sains et rentables. Et qu'ils aient, en outre, une réelle valeur économique, écologique et sociale.*

Quels sont vos futurs projets ?

Philippe Lange : *C'est en septembre 2012, lors de sa nomination en tant que Président du Conseil d'Administration, qu'Olivier Morelle a présenté sa stratégie de développement de l'association, qui s'inscrit dans la continuité au travers d'un plan triennal. Ce plan, axé à court terme, sur la consolidation et la concrétisation des objectifs fixés par son prédécesseur, est aussi marqué par la volonté de renforcer l'esprit de corps de l'association. Ce plan ambitieux, comme l'était le précédent, nécessite investissements financier et en temps. A ce titre, les membres du Conseil d'Administration assument tous une part importante du développement des services proposés. Au plan budgétaire, l'association voit ses capacités augmenter grâce aux subsides de la Ville et de la Province, mais aussi via les nouvelles adhésions et les revenus publicitaires. Ces revenus ont permis à l'association de mettre en place une structure «Full services» composée d'une collaboratrice et d'un chargé de relations, tous deux dédiés à nos membres. De la sorte, l'association agit dans l'intérêt du développement et de la défense de ses membres, et pour le rayonnement entrepreneurial de la région nivelloise.*

En conclusion, quels conseils donneriez-vous aux communes qui souhaitent développer un tel partenariat entre commune et entreprises ?

Philippe Lange : *L'Union wallonne des Entreprises est une de nos relations majeures dans le développement d'un tel partenariat. Je ne peux donc que conseiller de la considérer comme un partenaire incontournable. Nous avons d'ailleurs des rencontres mensuelles avec elle. Ce sont des réunions inter-associations pendant lesquelles nous échangeons nos points forts. Par exemple, pour Nivelles, il s'agit de la mobilité et du fléchage, éléments des plus importants et des plus visibles.* ■



Module «Gestion des relations sociales» de l'EPM

Six journées pour faire la différence



MANAGER RH DE L'ANNÉE 2010, DIRECTRICE RH DU GROUPE MESTDAGH, CHRISTINE THIRAN EST UNE PERSONNALITÉ BIEN CONNUE DANS LE DOMAINE DES RELATIONS SOCIALES. DEPUIS TROIS ANS, ELLE COORDONNE LE MODULE «GESTION DES RELATIONS SOCIALES» DE L'EPM, EN COLLABORATION, À PARTIR DE 2014, AVEC BAUDUIN AUQUIER, PARTNER CHEZ AGILE MAKER. LA PROCHAINE SESSION DÉBUTE FIN SEPTEMBRE 2015. DYNAM!SME L'A RENCONTRÉE.

par Madeleine DEMBOUR, Kalamos

Les relations sociales, cela s'apprend ?

CT *Bien sûr ! Il y a évidemment des concepts théoriques indispensables à connaître. C'est plutôt le rôle des universités. Nous allons un pas plus loin, en entrant dans le pratico-pratique. Sur ce plan, la formation est unique sur le marché belge. Y interviennent des profils de haut niveau : patrons, syndicalistes, personnes issues du secteur privé, du monde académique… C'est extrêmement complet.*

Cela fait 3 ans que vous coordonnez ce module, pas de lassitude ?

CT *Pas du tout ! Chaque année, nous introduisons de nouvelles dimensions. L'an dernier, nous avons eu deux nouveaux intervenants qui viennent compléter le paysage de la concertation sociale en Belgique, Luc Denayer Secrétaire Général du Conseil Central de l'Économie et Jean-Paul Delcroix, Secrétaire du Conseil National du Travail. Cette année, nous renforçons la dimension européenne, avec Isabelle Sonneville et Els Jans (Axa) qui vont nous faire part de leur expérience de mise en place d'un comité d'entreprise européen. Enfin, les participants devront mettre la main à la pâte, lors d'une journée de formation-action où ils élaboreront une politique de relations sociales pour l'entreprise.*



Christine THIRAN, DRH Mestdagh

Les élections sociales ont lieu en mai 2016. C'est le moment de s'y préparer…

CT *Les entreprises doivent s'organiser, c'est sûr. Mais notre rôle n'est pas de donner un mode d'emploi clé-sur-porte pour les élections. Nous amenons l'apport théorique et surtout pratique de personnes qui vivent au quotidien ce qu'elles enseignent. Et nous donnons aux participants l'occasion de se constituer un réseau professionnel en or, qui vaut 10.000 Facebook. Croyez-moi, c'est cette dimension-là que nos apprenants recherchent, pas des recettes toutes faites.*



NOUS DONNONS AUX PARTICIPANTS L'OCCASION DE SE CONSTITUER UN RÉSEAU PROFESSIONNEL EN OR, QUI VAUT 10.000 FACEBOOK !

La formation «Gestion des relations sociales» en pratique



Durée : 6 journées entre le 28 septembre et le 7 décembre 2015

Lieu : Hôtel Ibis Styles Louvain-la-Neuve

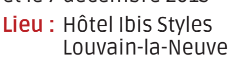
Public cible : 16 à 24 participants

- Dirigeants appelés à animer des équipes (production, maintenance, services, administrations, grande surface, business unit…)
- Responsable des ressources humaines, des relations sociales, conseillers en prévention, etc.

Programme des 6 journées :

- Introduction et contexte juridique.
- Vision du management et des ressources humaines.
- Relations entre les partenaires sociaux.
- Gestion des ressources sociales.
- Etude de cas.
- Perspectives et Communication externe.

Plus d'infos ? www.epm.be



Tri des déchets non-dangereux

Nouvelle réglementation pour les entreprises



CE 5 MARS 2015, LE GOUVERNEMENT WALLON ADOPTAIT UN NOUVEL ARRÊTÉ INSTAURANT L'OBLIGATION DE TRI DE CERTAINS DÉCHETS EN ENTREPRISE [1]. QUE DIT CE TEXTE ? QUELLES SONT SES IMPLICATIONS PRATIQUES POUR LES ENTREPRISES ?

par Fabian PLUMIER

Les déchets dans leur contexte... européen

Depuis le milieu des années 70, l'Union Européenne (UE) élabore des programmes d'action définissant les objectifs prioritaires permettant d'orienter sa politique environnementale.

Ainsi, en 1975, l'UE adopte la directive-cadre sur les déchets dans laquelle l'Europe pose les premiers jalons d'une gestion coordonnée entre les différents états membres [2]. Depuis, cette politique a évolué et s'est vue renforcée par de nouvelles dispositions réglementaires. En effet, durant ces 40 dernières années, diverses législations européennes ont vu le jour. Notons par exemple celle sur les flux de déchets spécifiques, tels que les emballages, les véhicules hors d'usage et les équipements électriques et électroniques,… ou encore la réglementation sur la performance environnementale des produits, telle que l'écoconception ou les restrictions à l'utilisation de certaines substances dangereuses,…

Aujourd'hui, l'attention de l'Europe se porte, et ce plus que jamais, sur la «prévention» et la «gestion». Deux notions considérées comme centrales dans une politique visant une utilisation efficace des ressources qui, comme le souligne l'Agence européenne pour l'environnement dans son dernier rapport intitulé «L'environnement en Europe : état et perspectives 2015» [3], est considérée comme "… *vitale pour la poursuite du progrès socio-économique*".

Renforcement de l'obligation de tri des déchets pour les entreprises wallonnes

Dans notre pays, la politique des déchets, profondément remaniée ces dernières années, est presque exclusivement une compétence régionale marquée par une activité législative et réglementaire importante souvent inspirée par les directives européennes et les conventions internationales.

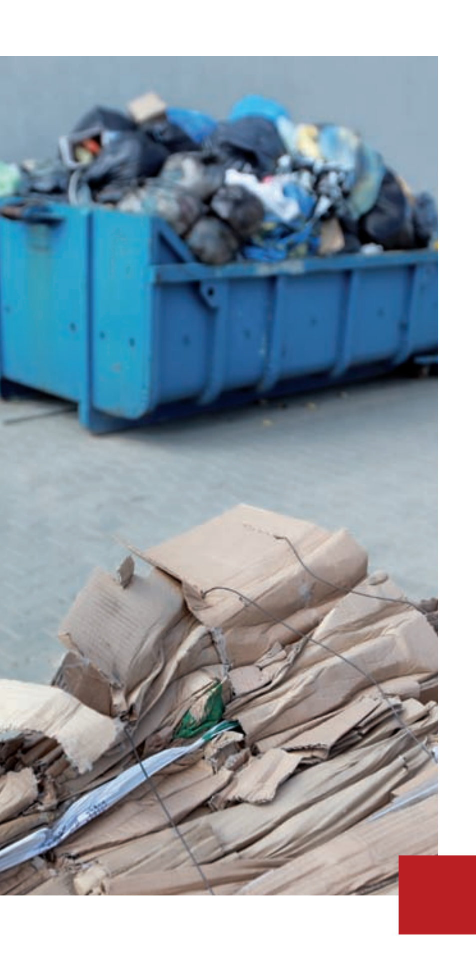
Jusqu'il y a peu, et bien qu'une fiscalité incitant à limiter la mise en centres d'enfouissement techniques des déchets existe, les seules obligations de tri en entreprise concernaient les déchets considérés comme «dangereux» et dans certains cas, les déchets dits «d'emballages».

Après la Région bruxelloise et la Région flamande, c'était au tour de la Wallonie de franchir le pas, ce 5 mars 2015, en instaurant l'obligation de tri de certains déchets non-dangereux pour les entreprises. Ce texte, venant en application du décret du 27 juin 1996 relatif aux déchets, oblige le tri à la source d'une série d'entre eux à tout producteur et/ou détenteur de déchets afin d'en faciliter leur réutilisation, leur recyclage ou leur valorisation.

Dans un premier temps, soit au 1er septembre 2015, cette obligation ne concernera que les déchets déjà soumis à obligation de reprise, à savoir : les piles, les accumulateurs usagés, les pneus usés, les véhicules hors d'usage, les déchets d'équipements électriques et électroniques, etc. Pas de gros changement donc pour nombre d'entreprises qui, pour une grande majorité, les séparent déjà de leurs déchets industriels banals. A noter cependant : les preuves du bon respect de cette obligation devront être conservées dans l'établissement pendant au moins deux ans !

Pour le 1er janvier 2016 par contre, autant dire demain, ce ne sont pas moins de cinq nouvelles fractions qui s'ajouteront aux précédentes, à la condition cependant que leur quantité dépasse un certain seuil. Sont ici directement visés : le verre d'emballage blanc ou de couleur, les PMC, les déchets de papier et de carton, les métaux et les déchets d'emballages industriels tels que housses, films et sacs en plastique.

Enfin, à partir du 1er janvier 2017, les déchets végétaux, de textiles non souillés ainsi que les déchets de bois seront également concernés. Des seuils minimum existent également pour ces fractions sous lesquels celles-ci pourront toujours prendre la direction des conteneurs de classe 2.





LA NOUVELLE RÉGLEMENTATION IMPLIQUE POUR DE NOMBREUSES ENTREPRISES DE REVOIR LEUR MODE DE GESTION DES DÉCHETS

Echéance	Fractions de déchets à séparer	Seuils ou volume des contenants
1er septembre 2015	Déchets soumis à obligation de reprise : piles et accumulateurs usagés, pneus usés, véhicules hors d'usage, huiles usagées, déchets photographiques et déchets d'équipements électriques et électroniques	
	Huiles et graisses de friture usagées soumises à obligation de reprise	50 litres/mois
1er janvier 2016	Déchets de verre d'emballage blanc et de couleur	120 litres/semaine
	PMC	60 litres/semaine
	Déchets d'emballages industriels tels que housses, films et sacs en plastique	200 litres/semaine
	Déchets de papier et de carton secs et propres	30 litres/semaine
	Déchets métalliques autres que les emballages	120 litres/semaine
1er janvier 2017	Déchets de végétaux provenant de l'entretien des espaces verts et des jardins	2,5 m³/semaine
	Déchets de textiles non souillés	500 litres/semaine
	Déchets de bois	2,5 m³/semaine

On l'aura compris, cette nouvelle réglementation implique dès lors pour de nombreuses entreprises de revoir leur mode de gestion ; et vu les échéances, il est grand temps pour elles de se pencher sur la question !

Nouvelle réglementation, nouvelle gestion

Comment une entreprise doit-elle s'y prendre pour améliorer la gestion de ses déchets et répondre ainsi à cette nouvelle législation ? Voici quelques conseils de la Cellule Environnement de l'Union Wallonne des Entreprises en la matière.

Dans un premier temps, il s'avère impératif pour l'entreprise de réaliser un état des lieux : quels sont les déchets générés sur site, en quelle quantité, à quelle fréquence, quelles sont les contraintes en termes d'espace disponible, de logistique,… ? Réalisé de manière consciencieuse, ce travail permet d'éviter certains désagréments tels que d'éventuelles surfacturations pour des enlèvements supplémentaires ou des déplacements sans suite par exemple.

Sur cette base, une prise de contact avec un/des collecteur(s) est à prévoir afin d'obtenir des offres de service répondant à la situation réelle de l'entreprise.

Il revient alors à cette dernière de choisir la proposition ou la combinaison de solutions la plus adaptée à son activité.

L'erreur à ne pas commettre par l'entreprise serait de s'arrêter là. En effet, à ce niveau, celle-ci dispose de solutions techniques, mais rien ne dit que le tri sera correctement réalisé par le personnel. Un travail de communication aux travailleurs doit dès lors être engagé. Pour cela, un code couleur, une procédure et un dialogue avec les opérateurs sont des éléments prépondérants dans la mise en place d'un tri efficace.

Dernier point important : la gestion administrative. Tout comme pour les déchets dangereux, les preuves permettant d'attester que le tri des déchets non-dangereux est réalisé par l'entreprise doivent pouvoir être fournies à l'Administration.

Se contenter du paiement des factures d'enlèvement ne suffit donc plus, celles-ci doivent être compilées dans un registre reprenant également les bordereaux d'évacuation ; registre qui sera conservé dans l'établissement durant au moins 2 ans.

Des changements sensibles en perspective donc pour un bon nombre d'entreprises wallonnes en ce qui concerne la gestion de leurs déchets. Entreprises qui pourront cependant compter sur la Cellule Environnement de l'UWE pour les conseiller et les aider. ■

(1) Arrêté du Gouvernement wallon du 5 mars 2015 instaurant une obligation de tri de certains déchets (MB : 16-03-2015).

(2) Directive 75/442/CEE du Conseil du 15 juillet 1975 relative aux déchets (http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:31975L0442).

(3) «L'environnement en Europe : état et perspectives 2015 – Synthèse», Agence Européenne pour l'Environnement (http://www.eea.europa.eu/soer-2015/synthesis/lenvironnement-en-europe-etat-et).

Le diagnostic environnement comme base de travail

Forte de son expérience de plus de 20 ans dans le domaine, et parce qu'elle est convaincue qu'un état des lieux est une étape incontournable pour améliorer durablement la gestion environnementale en entreprises, la Cellule Environnement de l'UWE réalise des diagnostics environnementaux à destination de celles-ci. Cette intervention, gratuite et confidentielle, est accessible à toute PME (qu'elle soit membre de l'UWE ou non) située en Wallonie.

Pour plus d'information, contactez la Cellule Environnement de l'UWE au 010/47.19.43 ou via le site www.environnement-entreprise.be.

Portes ouvertes

Oui mais pas seul !



LA JOURNÉE DÉCOUVERTE ENTREPRISES EST LE PLUS GRAND ÉVÉNEMENT GRAND PUBLIC D'UN JOUR EN BELGIQUE. LA PROCHAINE ÉDITION AURA LIEU LE 4 OCTOBRE 2015. ET SI VOTRE ENTREPRISE Y PARTICIPAIT ?

Qu'ont en commun le groupe Joskin, l'usine AW Europe de Baudour, la chocolaterie Bruyerre, le groupe Orpea, les cabines de signalisation d'Infrabel, l'usine de briques réfractaires Lebailly, la boulangerie Rolland Warnon, l'hôpital de Marche-en-Famenne ?

Comme des centaines d'autres entreprises belges, elles ouvriront leurs portes au grand public le **4 octobre**, dans le cadre de la prochaine Journée Découverte Entreprises. Objectif ? Mettre en lumière leur travail quotidien et réaliser une belle opération de communication interne et externe, améliorer leur image et leur notoriété, développer leurs relations d'affaire et leur chiffre d'affaires, recruter, et plus encore.

Nouveauté : l'Union Wallonne des Entreprises a décidé de s'associer étroitement à cette édition 2015. Pourquoi ce partenariat ? Pour Vincent Reuter, Administrateur Délégué de l'UWE, "*il n'y a jamais trop d'initiatives pour faire connaître l'entreprise. Et JDE a amplement démontré qu'elle occupe une place de premier choix dans les opérations de ce type, par son rayonnement sur tout le territoire belge et par la diversité des entreprises qui participent*".

La formule a ses adeptes, à l'instar de **TNT**, qui a participé en 2014 (3024 visiteurs). Véronique Simons, Communication Manager : "*Nous ouvrons nos portes régulièrement, mais ne pouvons le faire chaque année en raison de l'organisation importante que cela représente, surtout sur un site aéroportuaire ! Le public se demande toujours ce qui se passe derrière nos murs. Les gens ne s'imaginent pas qu'à côté du transport de fret express qui est notre principale activité, nos avions peuvent aussi transporter des chevaux, des équipements musicaux, etc.*"

6 raisons de participer à la «JDE»

1. Notoriété : 89%
2. Ventes : 58%
3. Bonnes relations avec le voisinage : 40%
4. Recrutement de personnel : 38%
5. Impact positif sur les relations d'affaires : 35%
6. Valorisation des collaborateurs : 31%

Source : Enquêtes en ligne et enquêtes HEC Consulting Group auprès des entreprises participantes.

Autre habitué : Marc Broers, CEO de **A&M**, une blanchisserie ultra-moderne située à Vottem, en région liégeoise. L'entreprise emploie une septantaine de salariés et traite 150 tonnes de linge par semaine. Elle a ouvert ses portes plusieurs fois avec JDE, notamment en 2014. "*Nous avons accueilli 900 visiteurs venus découvrir l'envers du décor. Un conseil avant de se lancer dans l'aventure : consulter le personnel car ça se déroule un dimanche et il faut pouvoir montrer une entreprise qui tourne. Autre bonne idée : profiter de l'événement pour inviter les partenaires et fournisseurs. Chez nous cela s'est fait les jeudi et vendredi. Un grand succès*".

Olivier Terryn, de **L'Insecterie** à Dottiginies, a reçu l'an dernier 1.300 visiteurs : "*En tant que starter dans un domaine innovant, nous avons profité en 2014 de la renommée de la JDE pour attirer une foule de curieux et faire tomber la barrière psychologique à la consommation d'insectes. Nos invités ont pu comprendre notre démarche et partager leur expérience avec des proches... Nos futurs clients ?*".

Toutes les entreprises participantes bénéficient du savoir-faire et des services de conseil de l'organisation, et reçoivent un ensemble d'outils de communication et de promotion personnalisés, de qualité professionnelle, proportionné à la taille de la société : invitations, bannières, drapeaux, affiches etc. Ce package est inclus dans le prix de participation (lui aussi calculé en fonction de la taille de l'entreprise). ■

Intéressé ?
Consultez le site www.jde.be ou contactez Katty Mangin au 069/66.15.04.



Vous avez créé votre entreprise en 2012 ou après ? Alors lisez ceci

Les entreprises débutantes doivent se faire connaître. Mais la pub coûte cher ! La Journée Découverte Entreprises leur donne un petit coup de pouce en relançant le tarif spécial de 495 euros. Pour ce prix-là, les starters s'offrent un beau coup de pub et de réseautage, à petit budget, et en une journée ! Peuvent bénéficier de ces conditions les entreprises créées après le 1er janvier 2012.



Les gens ne s'imaginent pas qu'à côté du transport de fret express, qui est sa principale activité, **TNT** peut aussi transporter des chevaux, des équipements musicaux, etc.



LA «JDE» EST L'OCCASION POUR LES ENTREPRISES DE METTRE EN LUMIÈRE LEUR TRAVAIL QUOTIDIEN, DE RÉALISER UNE BELLE OPÉRATION DE COMMUNICATION, D'AMÉLIORER LEUR IMAGE ET LEUR NOTORIÉTÉ...



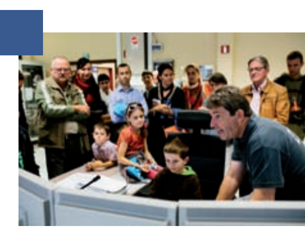
Une participation à JDE attire l'attention des médias (ici : **Bonbons à l'Ancienne**)



C'est aussi l'occasion de renforcer la fierté du personnel (ici : **Infrabel**)

Journée Découverte Entreprises

Dimanche 4 octobre 2015



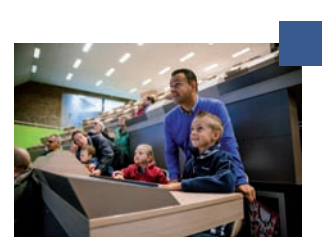


Véritable vitrine de l'économie d'une région ou d'un pays, la Journée Découverte Entreprises permet au grand public de découvrir, sous de multiples facettes, le monde de l'entreprise auquel il donne, à cette occasion, un visage humain !

Dans une ambiance conviviale, les visiteurs poussent les portes des entreprises participantes, de la société unipersonnelle à la multinationale, et découvrent des produits et services, des secteurs d'activité, des métiers, etc.

La Journée Découverte Entreprises est donc aujourd'hui l'événement de référence du monde de l'entreprise; et le plus grand événement grand public d'un jour.

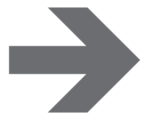
www.jde.be





Élections sociales 2016

plus proches que vous ne le pensez



TOUS LES QUATRE ANS, LES ENTREPRISES ORGANISENT DES ÉLECTIONS SOCIALES. CE SERA À NOUVEAU LE CAS EN MAI 2016. VOUS VOUS DITES SANS DOUTE : «NOUS AVONS ENCORE LE TEMPS». ET POURTANT, IL NE FAUT PAS SE FIER AUX APPARENCES ! LA PROCÉDURE ADMINISTRATIVE DÉBUTE PAS MOINS DE 150 JOURS AVANT LA DATE DES ÉLECTIONS. CELA SIGNIFIE QUE VOUS DEVEZ DÉJÀ ACCOMPLIR LES PREMIÈRES ÉTAPES DE LA PROCÉDURE EN DÉCEMBRE 2015. DENIS DUMONT DE CHASSART, SENIOR CONSULTANT CHEZ SD WORX, RAPPELLE UN CERTAIN NOMBRE DE NOTIONS DE BASE.



Denis DUMONT de CHASSART
Senior Consultant, SD WORX

Les seuils peuvent en cacher d'autres

Seules les entreprises qui dépassent certains quotas d'occupation doivent instaurer des organes de concertation. Le seuil pour le conseil d'entreprise (CE) se situe à 100 travailleurs. Pour le comité de prévention et protection au travail (CPPT), il s'agit de 50.
Les seuils de 50 et 100 personnes sont donc déterminants, encore faut-il pouvoir les calculer. La vraie recette porte sur l'**occupation moyenne durant l'année 2015**. Au quatrième trimestre de 2015, vous devez également compter les travailleurs intérimaires. Ne sont pas comptés : les travailleurs en contrat de remplacement et les intérimaires qui remplacent un membre du personnel dont le contrat de travail est suspendu.

Ceci n'est pas une entreprise

L'occupation moyenne est envisagée au niveau de «l'entreprise». Dans la pratique, cela ne correspond pas toujours à la personne morale ou à la «société». Par le passé, certains employeurs recouraient à l'astuce consistant à scinder leur entreprise en plusieurs sociétés, pour ainsi rester sous le seuil pour chacune d'entre elles et échapper aux élections sociales. Afin de contrer de telles pratiques, le législateur a introduit la notion d'«**unité technique d'exploitation**» (UTE) **basée sur des critères sociaux et économiques**. Le législateur s'intéresse alors à la cohésion entre entités juridiques ou établissements. Présentent-ils une certaine indépendance ou peuvent-ils être considérés comme un groupe ?

Attention aux illusions

Il existe même une **présomption légale** selon laquelle plusieurs sociétés forment une seule UTE dès lors que les syndicats peuvent démontrer qu'il y a un lien économique (par exemple plusieurs sociétés se profilant comme un seul groupe économique) et au moins deux liens sociaux (par exemple une infrastructure commune, règlement de travail commun). Si la discussion persiste, l'employeur a quant à lui la possibilité de démontrer qu'aucune cohésion sociale ne ressort de la gestion et de la politique en matière de personnel.

After party

Une fois élu, le **conseil d'entreprise** et le **comité de prévention et de protection au travail** se réunissent chaque mois. Les représentants des travailleurs et les représentants de l'employeur se rencontrent pour se concerter sur la politique du personnel, les perspectives économiques, l'emploi, le bien-être au travail, etc. Le personnel de direction siège pour l'employeur. Ces derniers ne sont pas élus par le personnel, mais sont désignés directement par l'employeur durant la procédure électorale.

Les **représentants du personnel** sont désignés tous les quatre ans par des élections directes et secrètes. Ne les confondez pas avec les délégués syndicaux, désignés directement par le syndicat. Dans la pratique, il s'agit toutefois souvent des mêmes personnes.

Période occulte

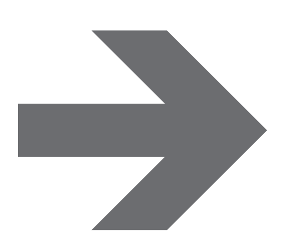
Sachez que les candidats aux élections sociales sont protégés contre le licenciement ! Cette protection doit être respectée sauf en cas de motif grave (approuvé au préalable par le tribunal) ou de motif économique/technique (reconnu au préalable par la commission paritaire).

À noter que la protection débute avant que les syndicats n'aient communiqué les candidats à l'employeur. Sur le calendrier électoral, la protection commence en effet 65 jours avant la date à laquelle les listes doivent être introduites.

Ces 65 jours s'appellent la «**période occulte**». Chaque travailleur qui répond aux conditions d'éligibilité est alors potentiellement protégé. Cette période occulte débutera en 2016, vraisemblablement durant la deuxième semaine de janvier au plus tôt. Un élément dont l'employeur prudent tiendra compte. ■

Dossier

Emploi, Enseignement & Formation



LES ENTREPRISES NE MÉNAGENT PAS LEURS EFFORTS POUR ATTIRER ET FIDÉLISER LES MEILLEURS TALENTS ET LA LÉGISLATION PROPOSE PARFOIS DES DISPOSITIFS ENCORE MÉCONNUS. A TRAVERS DE NOMBREUX PROJETS, CES MÊMES ENTREPRISES S'INVESTISSENT ÉGALEMENT AUX CÔTÉS DU MONDE DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AFIN DE LEUR PERMETTRE DE PROPOSER DES FILIÈRES QUI CORRESPONDENT MIEUX AUX ATTENTES DU MARCHÉ ET AUX EXIGENCES DES EMPLOYEURS. LA CONCERTATION ET LES SYNERGIES SONT INDISPENSABLES, TOUT LE MONDE A À Y GAGNER. IL RESTE POURTANT PARFOIS ENCORE DU CHEMIN À PARCOURIR POUR RAPPROCHER LES POINTS DE VUE ENTRE LES DIFFÉRENTS ACTEURS. LA FINALITÉ ÉCONOMIQUE DE L'ENSEIGNEMENT NE DOIT PLUS ÊTRE UN TABOU, POUR CERTAINS C'EST PEUT-ÊTRE UNE AUTRE VISION DE LA SOCIÉTÉ.



Absences au travail

Les seniors plutôt que les jeunes, les ouvriers plutôt que les employés !



AVEC L'AUGMENTATION DE L'ÂGE DE LA PENSION DÉCIDÉE PAR LA MAJORITÉ FÉDÉRALE, CERTAINES CONCLUSIONS DE LA 9E ÉTUDE RÉALISÉE CONJOINTEMENT PAR PARTENA PROFESSIONAL ET L'UWE N'EN ONT QUE PLUS D'INTÉRÊT. LES CHIFFRES PARLENT D'EUX-MÊMES : LES SALARIÉS DE 55 ANS ET PLUS AFFICHENT UN TAUX D'ABSENTÉISME AU TRAVAIL DEUX FOIS PLUS ÉLEVÉ QUE LES SALARIÉS DE MOINS DE 25 ANS. A NOTER ÉGALEMENT, DANS LE CONTEXTE DU DÉBAT ENTRE INTERLOCUTEURS SOCIAUX SUR LE STATUT UNIQUE : LE TAUX D'ABSENTÉISME DES OUVRIERS EST D'UN TIERS SUPÉRIEUR À CELUI DES EMPLOYÉS.

par Yves-Etienne MASSART

Les enseignements à tirer de cette étude 2015 sur l'absentéisme, la 9e menée conjointement par Partena Professional et l'UWE, sont nombreux. Mais, l'étude de cette année met particulièrement en évidence un phénomène lourd de conséquences, auquel un focus plus détaillé est d'ailleurs consacré : en matière d'absences pour incapacités non-professionnelles, des différences importantes se marquent en fonction des catégories d'âge.

Ainsi, alors que le nombre moyen de jours d'absence est de 8 jours par an pour les salariés de moins de 25 ans, il grimpe à... 47 jours pour les salariés de 55 ans et plus. Ce qui donne un rapport de 1 à 6 ! Avec, pour conséquence, le fait que les salariés de moins de 25 ans prestent au bout du compte 211 jours de travail par an.

Un chiffre à mettre en perspective avec les 161 jours prestés par les seniors de 55 ans et plus (la moyenne annuelle grimpe elle d'un jour, à 192 jours par an par rapport à l'étude précédente). Traduction en termes d'absentéisme global : 19% pour les premiers et 38% pour les seconds, soit du simple au double, ni plus, ni moins…

Interviewé par de nombreux médias sur ces écarts interpellants, Jean de Lame, directeur du département Emploi-Formation avance une explication : "*Les travailleurs plus âgés ont de plus en plus de difficultés à garder le rythme de l'entreprise et d'ailleurs, cet écart entre les générations tend à croître pour les absences dues aux incapacités*". Il souligne également que ces absences ont un coût important, tant pour l'entreprise que pour la collectivité, sans négliger leur impact pour les salariés concernés.

Dans le focus de l'étude 2015, Il serait réducteur de cibler l'entreprise dans le développement de certains phénomènes comme le stress ou le burn-out, notamment auprès des salariés plus âgés. De nombreuses études ont déjà démontré que l'apparition de telles situations était due à un ensemble de phénomènes allant de la situation familiale au contexte économique de crise, en passant par exemple par les problèmes de mobilité, sans occulter le contexte général de l'entreprise. Les employeurs sont d'ailleurs soumis à un cadre légal strict afin de mettre en place des dispositifs de lutte en faveur de la prévention et contre les conséquences de ces phénomènes anxiogènes.

Coût pour l'entreprise

De manière générale, l'étude 2015 dresse une série de constats, dont un certain nombre ont donc pour conséquence une augmentation du coût supporté par les employeurs. En effet, la problématique des incapacités a un impact considérable sur la productivité et la compétitivité des entreprises : "*Nos estimations du coût de l'absentéisme supporté par les employeurs belges flirtent avec les 11 milliards d'euros*". Et il ne faudrait pas croire qu'il s'agit là d'un plafond qui serait figé : il faut s'attendre à ce que ce coût s'élève encore avec l'augmentation de l'âge légal de la pension décidé par le gouvernement fédéral. "*Résultat : c'est un défi économique de taille qui se dresse devant les employeurs, avec un débat qui va se focaliser sur une seule question : sachant qu'ils seront désormais plus nombreux, comment assurer un taux de présentéisme suffisant ainsi qu'un coût salarial raisonnable chez les travailleurs plus âgés, afin de préserver la productivité et la compétitivité ?*"

Pour l'UWE et Partena Professional, cela passera indéniablement par une nouvelle organisation du travail : adapter les postes de travail des seniors pour diminuer la pénibilité





ALORS QUE LE NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE EST DE 8 JOURS PAR AN POUR LES SALARIÉS DE MOINS DE 25 ANS, IL GRIMPE À... 47 JOURS POUR LES SALARIÉS DE 55 ANS ET PLUS.

de certaines tâches (flexibilité d'horaires et de lieu de travail); développer une politique axée sur les résultats plutôt que sur le présentéisme, etc. "*On pourrait réfléchir autrement à l'avenir et, pourquoi pas, imaginer que le salaire dépende davantage à l'avenir de la productivité, alors qu'il est fonction de l'ancienneté aujourd'hui*", suggère Jean de Lame.

Le constat est interpellant et la problématique sera d'autant plus délicate à résoudre qu'elle est soumise à la condition que les solutions à dégager doivent être neutres, notamment sur le plan financier pour toutes les parties concernées, qu'il s'agisse des employeurs, des salariés et de la collectivité. Or, il ne faut pas perdre de vue la réalité des chiffres actuels : 56% des absences sont rémunérés par l'employeur, il s'agit des cas d'incapacité non professionnelle de courte durée, des congés extra-légaux, etc. Ce sont pas moins de 41% qui sont à charge de la collectivité, en cas d'incapacité non professionnelle de longue durée, de crédit-temps et autres. Il n'y a, au bout du compte, que 3% qui n'entraînent ni coût direct pour l'employeur ni coût pour la collectivité : ce sont les congés sans solde et les absences non justifiées principalement.

Au final, ces différents paramètres ont pour conséquence une augmentation du coût supporté par les entreprises (plus de 1% de hausse par rapport à l'étude précédente). Augmentation qui s'explique par la diminution du chômage temporaire, qui est lui pris en charge par la collectivité. Si on y ajoute l'augmentation des congés légaux, des congés extra-légaux et des repos compensatoires RTT qui sont rémunérés par l'employeur, tout ceci pèse sur les coûts des entreprises et donc sur leur compétitivité.

Statut unique

Tout aussi interpellant, la différence de taux d'absentéisme des ouvriers, comparé à celui des employés. Elle est d'un tiers ! Rony Baert, un des auteurs de cette étude et Conseiller général chez Partena Professional, estime qu'on peut attribuer cette différence à la nature du travail des ouvriers, plus pénible et usant physiquement. L'écart est important, mais il se réduit par rapport à l'étude précédente.

Il y voit "*l'effet de l'automatisation de certaines tâches chez les ouvriers et de l'augmentation des burn-out chez les employés. Ceci dit, ce qui m'interpelle, c'est que l'écart reste colossal à l'heure où les partenaires sociaux poursuivent le débat sur le statut unique*", argumente Rony Baert. Il ne faut pas oublier qu'après l'uniformisation des statuts ouvriers-employés au niveau des délais de préavis et de la suppression du jour de carence, d'autres chantiers s'annoncent, notamment en ce qui concerne le calcul et la prise en charge du salaire garanti en cas d'incapacité non professionnelle.

A l'heure actuelle, de façon générale, tout employeur doit intervenir pour les 14 premiers jours d'incapacité d'un ouvrier, alors qu'il est contraint de le faire pour le premier mois d'absence d'un employé.

C'est du simple au double. Et Rony Baert rappelle que pour permettre à l'État de faire des économies, le gouvernement fédéral s'est engagé, dans sa déclaration de politique générale, à porter à deux mois la période de salaire garanti par l'employeur, qu'il s'agisse d'employés ou d'ouvriers.

Cette mesure a provoqué une levée de boucliers : de nombreux acteurs ont mis en avant le surcoût pour les entreprises, qui s'élèverait à quelque 350 millions d'euros par an. Rony Baert souligne un fameux paradoxe : "*Prenons l'exemple du nouveau plan Marshall 4.0, qui plaide pour l'industrialisation de la Wallonie. Et bien, la réforme fédérale aura pour conséquence d'augmenter le coût du salaire garanti payé par l'employeur en cas d'incapacité d'un ouvrier. On sera dans un rapport de 1 à 4. C'est intenable !*" Le gouvernement semble avoir pris la mesure de la fronde. Il a d'ailleurs décidé de reporter l'entrée en vigueur de la mesure au 1er janvier 2016, histoire de donner un peu de temps au dialogue entre les interlocuteurs sociaux. ■

L'étude sur les absences en Région wallonne pour la période 2013-2014 ainsi que le focus consacré aux incapacités non professionnelles sont disponibles sur les sites internet de l'UWE (www.uwe.be) et de Partena Professional (www.partena-professional.be).

Précisions méthodologiques

Le Secrétariat Social Partena Professional et l'Union Wallonne des Entreprises se sont associés pour la 9e année consécutive afin d'identifier l'ensemble des motifs pour lesquels un salarié n'est pas présent sur son lieu de travail en Région wallonne. Ces «absences» ont été abordées en fonction de cinq paramètres (statut, sexe et âge du travailleur, taille et secteur d'activité de l'entreprise), dont certains ont été croisés. L'étude a été réalisée sur base de données provenant de 8.119 employeurs qui occupent 73.380 salariés, et porte sur la période du troisième trimestre 2013 au deuxième trimestre 2014, soit du 1er juillet 2013 au 30 juin 2014.

Plan bonus collectif

Quel bilan ?



OCTROYER DES AVANTAGES NON-RÉCURRENTS LIÉS AUX RÉSULTATS, CE QU'ON APPELLE UN «PLAN BONUS COLLECTIF», C'EST UNE POSSIBILITÉ DE L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL 2007-2008. OÙ EN EST-ON QUELQUES ANNÉES PLUS TARD ? LE POTENTIEL DE CE TYPE DE PLAN EST-IL COMPLÈTEMENT EXPLOITÉ ? SA MISE EN PLACE EST-ELLE UNE RÉUSSITE ? LE DISPOSITIF RENCONTRE-T-IL L'ADHÉSION DU PERSONNEL ? AUTANT DE QUESTIONS AUXQUELLES A VOULU RÉPONDRE UNE ÉTUDE PILOTÉE PAR LA VLERICK BUSINESS SCHOOL.

Un chiffre interpelle d'emblée : 63% des entreprises belges de l'échantillon de cette étude ont recours à un plan basé sur la CCT 90. Deux entreprises sur trois, voilà qui est plutôt encourageant. Ce qui étonne davantage, c'est la très faible proportion de ces entreprises qui en exploitent son potentiel stratégique. Elles sont une minorité, selon Le Vlerick Reward Centre, qui a mené la première recherche quantitative jamais menée à propos de ces plans.

A l'heure où certains types de bonus continuent à faire les choux gras des médias, ceux destinés au personnel n'éveillent la curiosité que de rares spécialistes. A l'origine, pourtant, la mesure prévue dans la CCT 90 a fait l'objet d'une très large diffusion par les secrétariats sociaux. Pour rappel, elle permet à l'employeur d'accorder un bonus à des conditions fiscalement avantageuses. Un bonus lié à la réalisation, par le collectif, d'objectifs «transparents, mesurables et incertains». En clair, dès que l'objectif est atteint, la prime est dûe, c'est aussi simple que cela. En d'autres mots, l'obtention de cet avantage par le personnel dépend d'une condition sine qua non : le fait d'atteindre un ou de plusieurs objectifs collectifs préalablement fixés par l'employeur. Il s'agit donc clairement d'atteindre un objectif quantitatif. Le texte est également précis sur le caractère non-récurrent de cet avantage. En aucun cas, il ne peut donc être question de le considérer comme un droit acquis. Et en aucun cas non plus ce bonus n'est pris en considération dans le calcul du pécule de vacances, de la prime de fin d'année, des indemnités de préavis, et autres dispositions.

Des avantages pour toutes les parties ?

Comme le précise l'étude, de plus en plus d'employés exerçant une fonction d'exécution ont aujourd'hui droit à ce type de bonus. Le recours aux plans basés sur la CCT 90 est en pleine croissance, la plupart des entreprises y voyant l'instrument idéal pour octroyer des avantages à court terme à un public cible plus étendu. Hudson avance des chiffres : son enquête générique des salaires montre qu'en 2009, 5% seulement des employés exerçant une fonction d'exécution avaient droit à une rémunération variable au titre de la CCT 90. Ce pourcentage est passé à 20% en 2011 et atteint même les 40% en 2014.

Cette prime est une prime nette d'impôt. Son montant maximum était à l'origine fixé à 2.200 euros par travailleur et par an. Il a progressivement évolué pour atteindre la somme de 3.131 euros en 2014. Un montant non imposable s'il ne dépasse pas le plafond autorisé et si toutes les conditions sont remplies, la principale étant que l'objectif et le bonus reposent sur des performances collectives et non sur des prestations individuelles. Pour le personnel, c'est un bonus exonéré d'impôt et pour l'employeur, l'avantage est intégralement déductible.

Non imposable, mais soumis à l'ONSS : la prime fait donc l'objet d'une retenue à la source de 13,07% . Ceci dit, malgré que l'employeur doive également supporter une cotisation patronale spéciale de 33%, ce plan bonus reste probablement l'un des plus intéressants selon la plupart des observateurs. La raison : on n'a en effet pas inventé mieux pour réduire autant l'écart entre le coût à charge de l'employeur et le net perçu par le travailleur.

Au-delà de ces chiffres, l'étude apporte quelques éclairages intéressants, notamment sur les principaux motifs d'introduction d'un système de bonus de type CCT 9 : ils sont, dans l'ordre, de stimuler la réalisation des objectifs de l'entreprise (31%) et l'optimisation (para)fiscale (29%). Les spécialistes de Claeys & Engels mettent d'ailleurs les employeurs en garde contre une trop forte focalisation sur l'optimisation salariale : "*Tout comme dans le cas de la fiscalité avantageuse des voitures de société, qui a débouché sur un nombre beaucoup plus important de voitures de société en Belgique que partout ailleurs dans le monde, le législateur favorise à présent un seul type de bonus spécifique. Cette décision peut soulever des questions, dans la mesure où les bonus collectifs ne s'appliquent pas à toutes les fonctions*".

→ SUITE EN PAGE 26

→ SUITE DE LA PAGE 24

Un outil RH

Autre constat non négligeable dressé par l'étude : deux tiers des entreprises se montrent insatisfaites de la lourdeur administrative qu'entraine la mise en place du dispositif. Le plus grand handicap de cette disposition de la CCT 90 réside dans l'impossibilité d'opérer une distinction sur la base des performances individuelles. Voilà qui alourdit aussi les systèmes internes.

L'étude fait ressortir une tendance lourde à variabiliser davantage l'enveloppe salariale afin de mieux maîtriser la masse salariale et de créer plus de leviers permettant de différencier les employés dont les performances sont bonnes, excellentes ou moins bonnes. Selon les auteurs, il serait donc indiqué de réduire l'imposition du salaire variable tant collectivement qu'individuellement.

Autre constat porte sur les critères utilisés pour déterminer le bonus. Pour les employés exerçant une fonction d'exécution, on utilise dans 47% des plans des critères financiers, tels que la rentabilité ou le chiffre d'affaires. Pour les plans qui ciblent les ouvriers, le tableau est un peu plus nuancé : dans 31% des cas, on tient compte de critères financiers, suivis par la sécurité (19%) et la productivité (15%). Voilà qui fait dire à Xavier Baeten, partenaire et expert en rémunération à la Vlerick Business School, que les entreprises n'exploitent pas suffisamment le système de la CCT 90 comme instrument de rémunération stratégique : "*Elles se servent trop peu de critères stratégiques, tels que l'innovation, la satisfaction des clients et la durabilité. En outre, pas moins de 86% des entreprises n'utilisent, pour leurs employés occupant une fonction d'exécution, que des critères au niveau du site local et/ou de l'entreprise dans son ensemble. Or, il est précisément important de rapprocher suffisamment les objectifs des travailleurs et de descendre au niveau de l'équipe*".

Les employeurs le rappellent suffisamment : une main d'œuvre performante est un moteur pour l'économie. Dès lors, une politique salariale efficace est cruciale pour permettre à ce moteur de continuer à tourner. Cette étude apporte un lot de réponses à une question-clé : comment une politique salariale performante peut-elle contribuer à ce que le personnel continuent à relever les défis technologiques d'aujourd'hui et de demain... ■

Le plan bonus à l'épreuve du terrain

*La présentation de cette étude a été l'occasion de rassembler un panel. Une entreprise comme **RED MARKET** a pu y témoigner de la mise en place du dispositif de bonus collectif et, surtout de l'adhésion que le plan avait reçu ou pas de la part du personnel.*

C'est bien avant l'ouverture-même de son premier magasin que l'enseigne de distribution Red Market a décidé de mettre en place ce dispositif. C'est en effet dès 2009 que la filiale discount du groupe Delhaize a avancé dans cette voie, avec pour conséquence qu'il n'y a pas eu de problème d'adhésion ou pas du personnel, "*puisque les premiers engagés ont d'emblée bénéficié du dispositif*", a expliqué Yvan Lagage, HR Manager de l'enseigne. Et de préciser que le calcul du bonus a reposé à à l'époque sur deux critères : l'atteinte d'un chiffre d'affaires défini pour le magasin et le score attribué à celui-ci par un mystery shopper, un client-mystère dont la mission consiste à éprouver l'expérience client. Une démarche logique, vu que l'accueil du client est en effet une priorité stratégique pour Red Market, il doit lui permettre de se démarquer de la concurrence.

Depuis l'origine, un troisième critère est venu s'ajouter, il s'agit de la note obtenue lors des inspections du magasin. "*Pour faire du commerce, il faut que le magasin soit propre, correctement tenu et achalandé des bons produits, en bonne quantité et au bon prix*", explique Yvan Lagage.

Résultat, aujourd'hui, la décision de l'octroi du bonus se fait via le cumul des trois critères, à raison de 40% pour le chiffre d'affaires, de 30% le bulletin rendu par le client-mystère et enfin de 30% pour les notes obtenues lors des inspections. Au plus l'équipe cumule les bons résultats, au plus le bonus sera élevé. Et le critère financier n'est pas éliminatoire : un objectif non réalisé en termes de chiffres d'affaires peut être compensé par l'excellence opérationnelle mesurée par le client-mystère et/ou l'inspection. Le système a été conçu pour tenir compte d'autres paramètres, non maitrisables, comme une concurrence plus agressive ou par des chantiers à proximité d'un magasin.

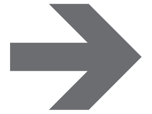
En réponse aux questions du modérateur de la table ronde, Yvan Lagage a expliqué qu'à l'origine, "*créée comme une start-up, Red Market ne disposait pas de représentation syndicale. Les choses ont changé : aujourd'hui, l'enseigne emploie 230 personnes réparties sur une douzaine de sites ainsi qu'au siège social de l'entreprise, à Gembloux. Lorsque le système a été mis en place, nous avons procédé via un acte d'adhésion, une procédure similaire à celle qui s'applique pour modifier le règlement de travail*, raconte Yvan Lagage. *Il y a eu très peu de remarques de la part du personnel. Aujourd'hui, nous avons un conseil d'entreprise et un CPPT et procédons via une CCT interne. S'il y a bien une demande syndicale pour que le bonus soit octroyé sous forme d'un montant identique pour tous en fonction de la performance globale de l'entreprise, nous préférons la possibilité qui nous est donnée de l'octroyer aux équipes sur base de la performance spécifique de leur magasin. Il est important que le lien entre les actions des individus et les résultats qui en découlent soit clair et lisible. Pour le personnel du siège, les objectifs sont fixés sur la moyenne des magasins*".

Au final, chez Red Market, le système prévu par la CCT 90 est perçu comme «social», l'employeur redistribuant une partie de ses bénéfices à son personnel. "*Il s'agit d'un instrument de responsabilisation qui comporte une petite pression sociale : le groupe va pousser chaque individu à adopter les comportements qu'il juge utiles pour atteindre les objectifs*, conclut-il. *Mais nous le voyons avant tout comme un outil de management, d'alignement sur les objectifs et d'orientation des comportements. L'ambition de la direction, c'est d'atteindre les objectifs qui sont fixés. Elle se bat donc avec les équipes pour qu'au final, elles obtiennent le bonus*".

Avec le recul, le management liste quelques conditions pour réussir la mise en place du dispositif : être transparent sur les budgets disponibles et la grille d'analyse déterminant l'octroi du bonus, veiller à ce que les critères d'octroi soient simples, bien expliqués à l'occasion de formations et qu'ils ne se recoupent pas afin que l'échec sur un critère n'handicape pas la réalisation des autres objectifs. Enfin, il ne faut pas négliger le fait qu'un risque de stigmatisation peut survenir si l'équipe ressent qu'un de ses membres ne contribue pas à la hauteur des attentes et réduit ainsi la performance collective. Dans ce cas, un paramètre spécifique peut contribuer à plus de justice sociale.

BEWARE Fellowships

Quand la Wallonie accueille des chercheurs du monde entier



L'INTERNATIONALISATION DE LA RECHERCHE INCLUT DÉSORMAIS À LA FOIS LA MOBILITÉ DES CHERCHEURS ET LA MIXITÉ DES CARRIÈRES DANS LE SECTEUR DE L'INDUSTRIE ET DANS LE MILIEU ACADÉMIQUE. PARTANT DE CE DOUBLE CONSTAT, LE DÉPARTEMENT DES PROGRAMMES DE RECHERCHE A SOUHAITÉ SE DOTER D'UN NOUVEAU PROGRAMME BASÉ SUR CETTE MOBILITÉ.

par Pierre DEMOITIÉ, SPW-DGO6

BEWARE (pour **BE**lgian **WA**llonia **RE**search) est doté de 35 millions d'euros et se décline en deux volets : Industry et Academia.

La première des deux initiatives vise à attirer en Wallonie des chercheurs de toutes nationalités, belge y comprise, en situation de mobilité transnationale. Elle permet l'octroi d'une cinquantaine de mandats de 24 mois dont le but est de permettre à une PME ou un centre de recherche agréé de bénéficier de l'expertise de ces chercheurs hautement qualifiés afin d'encourager le processus d'innovation au sein de l'hôte wallon.

"*Nous finançons une partie du salaire du chercheur, allouons un montant forfaitaire pour l'installation du chercheur en Wallonie et octroyons une somme de 18.000 euros par an pour l'équipement de l'unité d'accueil*", explique Pierre Villers, Inspecteur général auprès du Département des programmes de recherche.

Axée sur le transfert technologique, la seconde initiative prévoit 80 mandats afin d'attirer ces scientifiques dans une université de la Fédération Wallonie-Bruxelles, en partenariat avec une entreprise wallonne. Un quart du temps du mandat doit être passé en entreprise. Ici, la totalité du salaire est prise en charge par la DGO6.

Les domaines de recherche privilégiés sont ceux du Plan Marshall 2.vert même si toutes les thématiques restent éligibles pour autant qu'ils apportent une plus-value économique à la Wallonie. "*Lors dépôts de projet, on a constaté un certain éclectisme parmi les sujets proposés : technologies environnementales, biotechnologies, génie chimique, sciences de l'ordinateur, mécanique appliquée, transport ferroviaire, oncologie, bioinformatique ou encore photonique*", liste-t-il.

Le succès est également au rendez-vous des chercheurs puisque ceux-ci proviennent de la plupart des continents. "*Pour le dernier appel, celui d'octobre 2014, 17 projets sur 32 déposés ont été retenus. Ces jeunes chercheurs sont issus de onze pays différents : Algérie, Australie, Belgique, Chili, France, Inde, Italie, Liban, Portugal, Venezuela et Vietnam. Ils seront financés à hauteur de 4,3 millions d'euros*".



Le programme BEWARE a fait l'objet de plusieurs campagnes d'information dans la presse spécialisée et a été présenté lors de différents colloques internationaux.

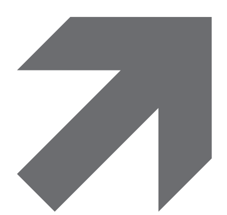
Au début de cette année 2015, un nouvel appel lancé avec quatre dates de clôture : avril, juin, septembre et novembre. "*Nous voulons réellement raccourcir les délais et trois mois nous semblent un maximum entre la fin de l'appel et la convention à signer entre la Wallonie et l'institution d'accueil*".

BEWARE est soutenu par la Commission européenne

Le programme est partiellement financé par la Commission européenne, en particulier les «Actions Marie Skłodowska-Curie». "*Ces dernières s'orientent aujourd'hui de plus en plus vers les PME et des outils spécifiques sont développés à leur attention*". Il faut cependant souligner qu'en Wallonie la participation des PME à ces Actions n'est pas encore très développée. "*Grâce à sa bonne connaissance des opérateurs de recherche, la DGO6 va pouvoir promouvoir efficacement la participation des PME à la mobilité des chercheurs. Le système est très simple pour elles. C'est d'ailleurs aussi la première fois qu'il est mis en œuvre en Wallonie*", conclut Pierre Villers.

Pour en savoir plus : Pierre DEMOITIÉ - 081/33.45.40|51, pierre.demoitie@spw.wallonie.be - **www.bewarejobs.be**

Les partenaires sociaux wallons à la recherche d'un pacte pour l'emploi et la formation



LA DÉCLARATION DE POLITIQUE RÉGIONALE (DPR) DU GOUVERNEMENT WALLON DE JUILLET 2014 MENTIONNE UN «PACTE POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION».

par Jean de LAME

Ce pacte a pour vocation de rassembler, dans un document déclaratif, les engagements conjoints des partenaires sociaux et du Gouvernement, quant aux actions que ceux-ci, individuellement ou collectivement, comptent entreprendre pour améliorer le fonctionnement du marché de l'emploi en Wallonie.

La DPR fixe notamment les objectifs suivants :

- Permettre aux entreprises de trouver les travailleurs adéquatement qualifiés par rapport à leurs besoins ;
- Permettre aux apprenants relevant de la formation en alternance et la formation professionnelle alternée de trouver des places de stage en entreprise.

Ce Pacte est préparé depuis avril 2015 par un groupe composé de manière suivante :

- Des représentants des travailleurs et des employeurs (parmi lesquels l'Union Wallonne des Entreprises) ;
- Des représentants des Ministres concernés.

Pour la Ministre Tillieux, ce travail répond à la volonté de développer une dynamique majeure de renforcement du dialogue et de la concertation sociale en Wallonie.

Principalement 5 thématiques sont à l'ordre du jour :

1 La réorganisation des aides à l'emploi

Le site www.autravail.be recense plus de 120 mesures différentes dont plus de 40 potentielles pour les entrepreneurs wallons. Les aides gérées par la Wallonie depuis la 6e réforme de l'Etat peuvent se répartir principalement en trois catégories : les réductions de cotisation de sécurité sociale (plus de 25 différentes), le paiement d'allocations aux demandeurs d'emploi remis au travail (les différents ACTIVA), et les primes (exemples APE et son pendant SESAM pour les entreprises de moins de 50 personnes).

Sans rejeter à priori aucune de ces mesures, l'UWE privilégie les réductions de cotisations de sécurité sociale car :

- Le plus simple à gérer par l'entreprise (au travers de son secrétariat social) ;
- Facilite la trésorerie de l'entreprise vu son effet immédiat (pas de décaissement de cotisations) ;
- Relève de conditions objectives et dès lors prévisibles par l'employeur
- Plus simple à gérer par les administrations.

Cette réorganisation des aides à l'emploi autour d'un nombre limité d'outils devrait selon le souhait de la Ministre Eliane Tillieux sortir ses effets dès 2017.

2 La création de places de stages pour les apprenants de la formation professionnelle et en alternance, notamment à travers des conventions sectorielles et des clauses sociales de formation dans les marchés publics

Il existe plus de 30 types de stage en Fédération Wallonie Bruxelles. Le souhait du Gouvernement est d'augmenter le nombre de places de stages dans les filières de l'alternance. Actuellement les 15.000 jeunes en alternance ont un parcours en entreprise dans le cadre de la formation dispensée par les CEFA et l'IFAPME. Plus de 140 jeunes suivent par ailleurs un master en alternance. D'autres formules existent comme le PFI (formation-insertion) utilisés par 8.000 jeunes par an, 2.000 stages d'insertion, 30.000 stages des élèves du qualifiant, les stages des Hautes écoles et universités, les stages du FOREm et des centres de compétence dans le cadre de la formation.



L'objectif est de dresser un portrait le plus objectif possible des différents types de stage existant et de voir comment les optimaliser tant dans l'intérêt du jeune que des entreprises à la recherche de main d'œuvre qualifiée (lire éditorial page 3).

Une des voies envisagées par le gouvernement est celle des conventions sectorielles.

③ Les principes fondamentaux et la méthode de création d'un contrat d'insertion pour les jeunes

Un volet spécifique est consacré aux jeunes sortis de l'école depuis 18 mois et qui présentent une difficulté à s'insérer sur le marché de l'emploi. Il leur sera proposé un contrat de 12 mois. Cette mesure pourrait être examinée parallèlement à celui de la formation alternée des demandeurs d'emploi et aux programmes de réinsertion mis en place notamment par les CPAS.

④ Le renforcement de l'orientation professionnelle tout au long de la vie

Les enquêtes se succèdent et arrivent souvent aux mêmes conclusions qu'un grand nombre de jeunes ne s'orientent pas vers des formations débouchant sur des métiers demandés par le monde de l'entreprise. Une des pistes du Gouvernement est la mise en place de 3 Cités des Métiers (voir pages 32 à 35) dans lesquelles les entreprises seront invitées à s'impliquer.

⑤ La réorganisation des incitants financiers à la formation continue des travailleurs

Actuellement les employeurs consacrent plus de 1,9% de la masse salariale à la formation soit directement soit au travers des fonds sectoriels qu'ils financent. Les finances publiques contribuent à cet effort de formation par le biais notamment du congé éducation payé, les chèques formation et les crédits-adaptation. Il y aura lieu d'examiner comment faire cohabiter ces mécanismes dans l'intérêt tant de l'employeur que du salarié. ■

Les «Bassins EFE»

Un nouvel élan pour l'emploi



OBJECTIFS AFFIRMÉS DES BASSINS : LA COHÉRENCE DE L'OFFRE ET LES SYNERGIES. CONCRÈTEMENT, CETTE NOUVELLE INSTANCE SERVIRA D'UNE PART D'INTERFACE ET D'ORGANE DE CONCERTATION ET, D'AUTRE PART, D'APPUI AU PILOTAGE DE L'ENSEIGNEMENT QUALIFIANT ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE. PAR APPUI AU PILOTAGE, ON ENTEND UN APPUI AUX DÉCISIONS POLITIQUES ET AUX DÉCISIONS DES OPÉRATEURS, COMME D'UNE SÉRIE D'INSTANCES INTERMÉDIAIRES. LES OPÉRATEURS SONT L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL (ORDINAIRE, SPÉCIALISÉ, DE PLEIN EXERCICE ET EN ALTERNANCE), LA PROMOTION SOCIALE, L'IFAPME, LE FOREM ET LES CISP...

■ par Yves-Etienne MASSART

Qu'est-ce qu'un «Bassin Enseignement qualifiant - Formation - Emploi» ? Pour le savoir, il suffit de s'en référer au texte du décret. Il s'agit d'une "*zone délimitée géographiquement sur le territoire de la région de langue française en vue de favoriser la mise en cohérence des offres et d'assurer les synergies entre les interlocuteurs sociaux et les acteurs locaux de l'enseignement qualifiant, de la formation professionnelle, de l'emploi et de l'insertion*".

Il y a donc 10 Bassins EFE : neuf en Wallonie et un à Bruxelles. Leur rôle et leurs missions sont, elles aussi, délimitées par les textes officiels : mettre en place un dialogue et une concertation, recueillir, synthétiser, croiser et mettre en contexte des analyses et en établir un rapport analytique et prospectif, établir une liste de thématiques communes aux filières professionnelles et métiers, et la diffuser, transmettre les informations, rendre des avis, formuler des orientations, développer des pôles de synergie et enfin faire fonctionner les Chambres existantes et à venir.

Pour Roger Hennericy, l'un des présidents de ces instances, il reste du chemin à parcourir pour rapprocher les points de vue entre les différents acteurs, "*dont certains ne voient pas la finalité économique de l'enseignement. Ils doivent peut-être revoir leur conception des choses et leur vision de la société. En plus certains responsables d'établissement craignent que l'Instance n' intervienne dans les suppressions ou les synergies*". Ceci dit, il reconnait que certaines initiatives peuvent marcher dans certaines régions et pas dans d'autres. L'historique des relations entre les acteurs pèse de tout son poids. En province de Luxembourg nous avons un handicap énorme qui est la mobilité et les distances qui peuvent parfois rendre impossible des synergies jusque dans les mêmes réseaux.

Eric Bossart, autre président, reconnait un premier effet bénéfique : "*au niveau de l'enseignement, par exemple, ils s'entendent par-delà les réseaux. C'est déjà un fameux pas en avant, même si cela reste parfois compliqué. Je crois beaucoup aux synergies, entre entreprises également, pour pouvoir offrir le panel le plus large de compétences techniques dont les jeunes ont besoin désormais. La réalité des besoins des entreprises doit pousser tous les acteurs à entrer dans des logiques de partenariat*". Il est vrai que dans certaines régions, plusieurs acteurs se font toujours concurrence en proposant des formations identiques à des populations potentiellement identiques. En effet, selon la filière qu'ils suivent, certains jeunes de 15 à 18 ans peuvent se retrouver dans une école ou en IFAPME. Cette concurrence a donc été institutionnalisée et les blocages n'aident pas, alors que le potentiel existe pour viser l'excellence.

Dans le bassin de Charleroi, Eric Bossart a tenu à mettre toutes les parties prenantes autour de la table afin de s'accorder sur un document de base, un socle sur lequel s'appuyer, un fil rouge pour les 3 à 5 prochaines années. "*La vision que nous avons arrêtée est clairement de viser au développement socio-économique du territoire en alignant d'une part les besoins des entreprises et, d'autre part, les projets déjà en place. Aussi bien ceux qui permettent déjà de répondre aux besoins des entreprises que ceux qui permettent aux publics plus ou moins scolarisés d'avoir des parcours qui peuvent les conduire vers l'emploi de manière durable. La stratégie, c'est de miser sur le concret, de mettre en place des initiatives partagées, avec des indicateurs de suivi*".

L'instance de basin est consciente qu'elle a un rôle crucial à jouer vis-à-vis du qualifiant pour faire émerger les nouvelles compétences que vont requérir les métiers d'avenir : "*Domotique et mécanique automobile ne sont que deux exemples parmi quantité d'autres où l'écart se creuse entre les entreprises et les opérateurs. Seule la mutualisation permettra de développer ces expertises !*"





LA RÉALITÉ DES BESOINS DES ENTREPRISES DOIT POUSSER TOUS LES ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE À ENTRER DANS DES LOGIQUES DE PARTENARIAT

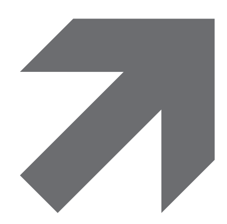


Eric Bossart se montre optimiste sur cette nouvelle architecture et n'hésite pas à parler de changement culturel : les équilibres qui ont été trouvés apportent vraiment une nouvelle dynamique.

De la cohérence, c'est ce que Roger Hennericy a tenu à mettre en avant en demandant à cumuler la Présidence de la Chambre Emploi-Formation et du bassin de vie du Luxembourg : "*Dans mon esprit, c'était tout ou rien, afin de donner un signal fort mais surtout rassurer le personnel en place pour éviter qu'il ne dépende de 2 présidents. Nous avons avancé sans tarder sur le socle commun, probablement parce que nous sommes à nous rencontrer souvent et que la relation de confiance entre tous était déjà très forte. De fait nous avions déjà préparé le terrain depuis de nombreuses années en lançant le guichet de stage géré aujourd'hui par Infor Jeunes avec le site 1stage.be. Dès décembre nous avions relancé la machine en interrogeant les organismes d'Insertion et les Employeurs. Nous soutenions également le salon «Les jeunes ont du talent» ainsi que les «Boy's days, girl's days». Et aussi, nous sommes tous pour la plupart passionnés par ce que nous faisons et les défis qui nous attendent*".

Les Cités des Métiers

Une voie porteuse d'emplois en Wallonie



INITIÉE POUR LA PREMIÈRE FOIS EN 1993 À LA CITÉ DES SCIENCES ET DE L'INDUSTRIE DE PARIS, LE CONCEPT DE «CITÉ DES MÉTIERS» RENCONTRE UN SUCCÈS GRANDISSANT DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES, À TEL POINT QU'ELLE SE GÉNÉRALISE ET DEVIENT UNE RÉALITÉ CONCRÈTE EN WALLONIE. L'AMBITION PORTÉE PAR CE PROJET EST DE RASSEMBLER L'ENSEMBLE DES PARTENAIRES DE L'ORIENTATION ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE AU SEIN D'UNE PLATEFORME UNIQUE RÉPONDANT À TOUS LES ASPECTS DE LA VIE PROFESSIONNELLE, ET CE QUEL QUE SOIT LE SECTEUR D'ACTIVITÉ CONCERNÉ. C'EST D'AILLEURS DANS CETTE FORME DE PARTENARIAT QUE RÉSIDE SON ORIGINALITÉ ET SON EFFICACITÉ. AUJOURD'HUI, IL EXISTE DÉJÀ UNE TRENTAINE DE LIEUX LABELLISÉS «CITÉS DES MÉTIERS» EN EUROPE ET AILLEURS.

par Julien FLAGOTHIER

Les années 2016 et 2017 verront se développer dans notre région trois Cités des Métiers, à savoir celle de Liège, de Namur et de Charleroi. Celles-ci s'inscrivent dans la dynamique de redéploiement économique de la Wallonie prévu par les Plans Marshall 2.Vert et 4.0, et plus particulièrement dans celle des pôles de compétitivité. L'objectif poursuivi par la mise en place de ces Cités des Métiers est d'améliorer l'orientation et l'insertion professionnelle de l'ensemble des publics concernés par cette problématique. Elles s'adressent naturellement aux étudiants des différents cycles de l'enseignement (primaire, secondaire et supérieur), mais visent également à orienter les personnes en recherche d'emploi ou simplement en quête de reconversion professionnelle.

Les trois Cités des Métiers, dont certaines sont actuellement déjà actives sur le terrain, tendent à s'adapter aux spécificités de leur environnement économique et du marché du travail local dans lequel elles évoluent. Par conséquent, bien que les trois Cités des Métiers poursuivent un objectif commun, chacune d'entre-elles répond à une logique propre et a déjà fixé ses priorités ainsi que les axes sur lesquels elle souhaite concentrer ses efforts.

La Cité des Métiers de Liège

Spécificité : Innovation, Sciences & Monde de l'entreprise

Localisation : Val Benoît (site universitaire)

Labellisation : 22 mai 2015

Inauguration prévue : fin 2016

Superficie : ± 3.000 m²

Budget : 25 millions d'euros

Coordinateur du projet : Christine Cambresy (Administratrice déléguée de Planète Métiers)

Partenaires : ASBL Planète Métiers, le Ministre de l'Économie Jean-Claude Marcourt, GRE Liège, FOREM, Union Wallonne des Entreprises, ASE, SPI+, Basse-Meuse développement, AREBS, les IPIEQ, pôle MECATECH, Wallonie, Fédération Wallonie-Bruxelles, Province de Liège, Ville de Liège, Université de Liège (ULg), les centres PMS liégeois, les syndicats et une cinquantaine d'entreprises.

Site Web : www.cdmliege.be

La Cité des Métiers de Liège a renouvelé sa labellisation le 22 mai 2015. Bien qu'elle n'ait pas encore d'infrastructure définitive, celle-ci est déjà active et a initié ses premières actions dès 2014. A l'horizon 2016, elle s'établira définitivement sur l'ancien site universitaire du Val Benoît (actuellement en travaux) et s'inscrira dans le renouveau et la redynamisation du quartier et du bassin liégeois.

La Cité des Métiers de Liège souhaite concentrer principalement son action sur **l'innovation**, sur les **sciences** et sur la découverte active du **monde de l'entreprise**. Concrètement, l'infrastructure qui accueillera la Cité des Métiers de Liège sera divisée en trois espaces qui proposeront au grand public de découvrir et d'obtenir des informations concrètes sur les métiers et les filières de formations existantes :

- **InnovA :** Vitrine de l'innovation technologique visant notamment à faire découvrir les métiers en évolution.
- **ExplorA :** Espace de rapprochement entre les mondes de l'entreprise et de l'enseignement.
- **OrientA :** Pôle d'orientation visant à informer les jeunes et à leur permettre de discuter avec des professionnels des différents secteurs.

En outre, afin de faire de la Cité des Métiers de Liège un lieu d'excellence incontournable pour le redéploiement économique de la région, trois lignes de force transversales ont été définies : l'acculturation entrepreneuriale, l'utilisation des langues et le transfert de compétences entre générations.

→ SUITE EN PAGE 34





L'OBJECTIF POURSUIVI PAR LA MISE EN PLACE DES CITÉS DES MÉTIERS EST D'AMÉLIORER L'ORIENTATION ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE DE L'ENSEMBLE DES PUBLICS CONCERNÉS PAR CETTE PROBLÉMATIQUE.



→ SUITE DE LA PAGE 32

La Cité des Métiers de Charleroi

Spécificité : Métiers de l'industrie et de la construction
Localisation : Université du Travail et Collège technique des Aumôniers du travail
Labellisation : 22 mai 2015
Inauguration prévue : 2017
Superficie : ± 45.000 m²
Budget : 30 millions d'euros
Coordinateur du projet : Olivier Marchal (Coordinateur CSEF Charleroi)
Partenaires : CSEF Charleroi, FOREM, IFAPME, Wallonie, Fédération Wallonie-Bruxelles, Province du Hainaut, Ville de Charleroi.
Site Web : www.cdmcharleroi.be

La création d'une Cité des Métiers à Charleroi est partie de la mise en lumière de trois urgences : une urgence économique, une urgence d'efficience et une urgence de cohérence. Afin d'accélérer le redéploiement économique de la région de Charleroi, l'objectif poursuivi par la Cité des Métiers va être d'élever le niveau de formation globale des travailleurs et des demandeurs d'emploi locaux. En effet, la qualité de la main-d'œuvre est généralement ce qui détermine l'attractivité d'une région auprès des employeurs.

En l'occurrence, la Cité des Métiers de Charleroi a décidé d'axer ses efforts sur les deux filières en pénurie de personnel qualifié : les métiers techniques **industriels** (électricien, soudeur…) et de la **construction** (notamment maçon). Pour ce faire, elle se donne trois grandes fonctions :

- La formation technique dans dix pôles d'activités de la filière industrielle, pour préparer à une cinquantaine de professions et à la poursuite d'études qualifiantes dans le supérieur;
- Le conseil et l'orientation professionnelle tout au long de la vie
- La stimulation à l'esprit d'entreprendre et à la créativité en passant par la stimulation des jeunes et la découverte des carrières.

En vue de favoriser le développement de la région en concertation avec l'ensemble des acteurs, la Cité des Métiers constituera un projet complémentaire à celui construit sur le Campus Technologique. Espace unique d'orientation scolaire, de formations et de conseils, elle offrira en outre des formations de niveau secondaire supérieur liée aux métiers de l'industrie de construction.

Les étudiants pourront y découvrir plus de 50 métiers leur permettant de se projeter concrètement dans les options professionnelles qui s'ouvrent à eux. En intégrant pour la première fois une «école de la créativité», la Cité des Métiers de Charleroi visera également à offrir une structure pédagogique spécialement dédiée aux enseignements de la créativité et du management de la créativité, propices à l'éclosion de l'esprit d'innovation et nécessaires au monde de l'entreprise.

Par ailleurs, la Cité des Métiers de Charleroi a lancé l'initiative «Le Monde en-Chantier» permettant aux élèves de 6e primaire ou du 1er degré de l'enseignement de secondaire d'explorer quelques-uns des grands chantiers qui sont sur le point de transformer profondément le visage de Charleroi. Les élèves auront l'opportunité d'appréhender les métiers de la construction en discutant avec les professionnels du secteur, mais également de redécouvrir et de s'approprier la dynamique de renouvellement de la ville sous une approche «citoyenne».

Enfin, notons que ce projet de Cité des Métiers de Charleroi est porté par un évènement mobilisateur, à savoir la candidature de la Ville de Charleroi pour l'accueil et l'organisation du Mondial des Métiers en 2019 (WorldSkills).

La Cité des Métiers de Namur

Spécificité : Métiers manuels, Santé & Sciences du vivant
Localisation : Non-défini
Labellisation : 22 juillet 2014
Inauguration prévue : 2016
Superficie : Non-définie
Budget : 9 millions d'euros
Coordinateur du projet : Tanguy Auspert (Premier Échevin de la Ville de Namur)
Partenaires : ASBL «Namur, capitale des métiers», FOREM, IFAPME, UNamur, les hautes écoles de Namur, Pôle namurois d'enseignement, BEP, Wallonie, Fédération Wallonie-Bruxelles, Province de Namur, Ville de Namur, Azimut, CSEF Namur, IPIEQ, CEFO, SIEP, Confédération Construction.
Site Web : www.cdmnamur.be

La Cité des Métiers de Namur est le plus récent projet en date. À l'instar des autres Cités des Métiers, elle souhaite contribuer au développement économique de la province de Namur en créant des liens forts entre les jeunes, le monde des entreprises et leur région.

Afin d'être complémentaire aux Cités des Métiers de Liège et de Charleroi, elle a décidé de se concentrer sur les métiers **manuels et artisanaux** (ardoisier, maçon, ébéniste…) et de la **santé** (soins infirmiers notamment). L'objectif est de mettre l'accent sur des métiers en pénurie pouvant offrir des débouchés avec certitude, mais également de promouvoir le déploiement des métiers d'avenir et en émergence.

En outre, la Cité des Métiers de Namur offrira à un large public (jeunes, adultes, aînés, qu'ils soient demandeurs d'emploi ou en reconversion professionnelle) une diversité de services visant à l'aiguillier dans la réalisation de ses objectifs professionnels.

Notons à ce propos l'organisation d'entretiens avec des professionnels issus de différents organismes (secteur public, opérateurs des secteurs professionnels et acteurs du monde de l'enseignement et de la formation), la mise à disposition en libre-service d'une documentation sur les métiers et les formations existantes, la promotion des nouvelles technologies, la mise en place d'un «open-space» accessible et modulable en espaces de co-working, l'organisation de journées d'information, de colloques et de rencontres.

Conclusion

Au vu de l'ampleur et de l'ambition poursuivie par ces projets, de multiples acteurs s'associent aux Cités de Métiers pour en garantir le succès. En effet, la réussite de ces initiatives et le redéploiement économique de la Wallonie passeront inévitablement par une association étroite entre tous ces acteurs, et par une collaboration renforcée entre deux mondes qui ont plus que jamais besoin l'un de l'autre : l'enseignement et l'entreprise. ■



LES TROIS CITÉS DES MÉTIERS TENDENT À S'ADAPTER AUX SPÉCIFICITÉS DE LEUR ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL DANS LEQUEL ELLES ÉVOLUENT.





A L'HORIZON 2016, LA CITÉ DES MÉTIERS DE LIÈGE S'ÉTABLIRA DÉFINITIVEMENT SUR L'ANCIEN SITE UNIVERSITAIRE DU VAL BENOÎT ET S'INSCRIRA DANS LE RENOUVEAU ET LA REDYNAMISATION DU QUARTIER ET DU BASSIN LIÉGEOIS.



Stages des pôles

Miser sur l'innovation et la durée



TOUTE ENTREPRISE S'EST DÉJÀ INTERROGÉE SUR L'OPPORTUNITÉ D'ACCUEILLIR OU PAS UN STAGIAIRE. LA QUESTION CENTRALE ÉTANT DAVANTAGE DE SAVOIR SI ELLE EST CAPABLE DE BIEN ACCUEILLIR UN STAGIAIRE, C'EST-À-DIRE DE L'INTÉGRER CONCRÈTEMENT DANS LA VIE ET LES PROJETS DE L'ENTREPRISE, HISTOIRE QUE LE STAGE SOIT UN PARTENARIAT GAGNANT-GAGNANT. C'EST L'OBJECTIF DU PROGRAMME «STAGES DES PÔLES» : CIBLÉ SUR L'INNOVATION TECHNOLOGIQUE, IL S'INSCRIT DONC DANS LA DURÉE. UNE DURÉE SUFFISANTE ? LA QUESTION FAIT DÉBAT SUR LE TERRAIN.

par Aurélie HOGGE, SDP

Le programme «Stages des Pôles» n'en est plus à ses débuts : il a déjà largement fait ses preuves. Lancé en 2009 dans le cadre du Plan Marshall 2. Vert, il propose aux étudiants, en dernière année de l'enseignement supérieur, des stages de minimum 12 semaines sur des thématiques soutenant l'innovation. Objectif : développer chez ces étudiants des compétences spécifiques au monde industriel et faciliter ainsi leur insertion dans les secteurs porteurs d'activité économique en Wallonie.

Initialement, le programme «Stages des Pôles» était réservé aux entreprises membres des 5 pôles de compétitivité identifiés par le plan Marshall. Le lancement du Plan Marshall 2.vert, a permis, à l'époque, d'élargir la cible au 6e pôle de compétitivité «Greenwin». A travers les pôles, ce sont toutes les entreprises innovantes relevant de ces secteurs qui sont désormais concernées. L'objectif est de leur donner un coup d'accélérateur en augmentant leur capacité d'innovation grâce à la présence d'un stagiaire en dernière année d'études.

En retour, le programme permet de donner à ces futurs diplômés de l'enseignement supérieur une série de compétences spécifiques au monde industriel, de quoi étoffer leur bagage professionnel. Une expérience pratique de longue durée venant s'ajouter à leur formation pratique, voilà qui devrait faciliter leur insertion dans les secteurs porteurs d'activité économique pour la Wallonie, une fois leur diplôme en poche.

Une question de durée

Actuellement, une petite soixantaine de diplômes sont concernés par le programme. Des diplômes essentiellement issus des filières scientifique, technologique, technique, de gestion et de logistique. Si l'entreprise en a les capacités, un projet innovant peut accueillir en même temps ou successivement (en divisant le projet en plusieurs stages), plusieurs stagiaires en fin de cursus. Pour autant que chacun puisse être évalué personnellement par les autorités académiques.

On touche là à l'une des limites du projet, sa durée. Douze semaines, c'est déjà un fameux «bonus» pour les entreprises. Mais la question de la durée se pose de plus en plus. Surtout lorsqu'avec la plus grande mobilité des étudiants à l'intérieur des frontières européennes, les entreprises sont confrontées à d'autres formules de stages. Les Français, par exemple, doivent effectuer un stage de 6 mois à l'étranger et cette durée semble être un des meilleurs compromis pour la plupart des entreprises intéressées. Les exemples se multiplient, où elles continuent d'accueillir, avec plaisir, des étudiants wallons et bruxellois. Mais elles posent dorénavant davantage leurs conditions : généralement une durée de stage minimale de 4 à 5 mois.

Subventionné par la Région Wallonne, le programme «Stages des Pôles» est l'occasion pour les mondes académique et industriel de dialoguer autrement.

Les idées de développement ne manquent pas dans les entreprises, mais les ressources et/ou les compétences font parfois défaut pour débroussailler un sujet, lancer, monter ou développer un projet innovant. Au-delà de l'accueil de stagiaires, le programme permet donc également de promouvoir l'entreprise auprès de nouveaux publics et de créer ainsi des passerelles vers d'autres acteurs.

Une histoire de stage

**Comme chaque semaine, vous vous rendez chez votre boulanger pour acheter votre pain. Et là, vous craqueriez bien pour une pâtisserie ! Parmi le large choix dans l'étalage, c'est ce petit bavarois à la framboise qui l'emporte.
De retour à la maison, il est 16h, vous dégustez la pâtisserie et une question vous vient : comment ce nappage à la framboise est-il préparé ? Eh bien, votre boulanger a peut-être fait appel au savoir et aux produits de l'entreprise DAWN FOODS ! Située à Manage, cette société agro-alimentaire est spécialisée dans les préparations à base de fruits. Laetitia STAUMONT, assistante RH, a accueilli l'équipe «Stages des Pôles» (SDP) afin de présenter son entreprise et les opportunités de stage...**



SDP **Décrivez-nous en quelques mots Dawn Foods Belgium**

LS *Dawn Foods est une entreprise américaine, active dans la production de produits pâtissiers. Nous travaillons donc dans un cadre international, avec la force d'une grande structure et l'ambiance familiale d'une petite entreprise. Le site de Manage compte environ 100 travailleurs et est spécialisé dans les préparations à base de fruits pour les boulangeries-pâtisseries et des industriels du secteur. Nous produisons des nappages, gelées ou encore des purées de fruits. L'usine de Manage comporte un site de production, des services support, un laboratoire qualité mais aussi un service R&D performant.*

SDP **Avez-vous déjà accueilli des stagiaires ?**

LS *Tout à fait. Il s'agit souvent de stagiaires français, qui doivent faire un stage à l'étranger. La Wallonie est, pour eux, un bon compromis et nous sommes contents de pouvoir les accueillir pour de longues périodes (6 mois). Nous accueillons, avec plaisir, des étudiants wallons et bruxellois. Mais nous requérons généralement une durée de stage minimale de 4 à 5 mois.*

SDP **Quelles opportunités offrez-vous aux étudiants ?**

LS *Nous avons des possibilités en production, en finance, en qualité et pourquoi pas aussi au sein de notre département RH. Nous recherchons des Bacheliers et des Masters. La connaissance de l'anglais n'est pas obligatoire, mais un atout. Vous retrouverez des offres sur la plateforme, mais sommes ouverts aussi aux candidatures spontanées.*

SDP **Pourquoi êtes-vous inscrits dans le programme «Stages des Pôles» ?**

LS *Ce n'est pas toujours facile de savoir quel établissement contacter pour transmettre nos opportunités. C'est bien d'avoir un pôle, comme votre programme, auquel on puisse se référer.*

Mise en réseau

Les entreprises qui se sont lancées dans le programme peuvent en témoigner, l'opération permet :

- de bénéficier des contacts directs établis par l'équipe «Stages des Pôles» avec les établissements d'enseignement ;
- de bénéficier des informations relatives aux périodes de stage des étudiants de l'enseignement supérieur pour pouvoir organiser l'accueil des stagiaires au moment adéquat ;
- de s'appuyer sur un outil performant d'annonces et de gestion des stages.

Plus important : le ciblage des besoins et des attentes est pointu : l'objectif est d'accueillir des stagiaires formés aux spécificités du monde industriel. ■

En pratique

Depuis 2012, l'Union Wallonne des Entreprises a repris la coordination de ce programme, pour lequel elle agit en collaboration étroite avec les 6 pôles de compétitivité, mais aussi avec 4 fédérations sectorielles : Agoria Wallonie, la Confédération de la Construction Wallonne, Essenscia Wallonie et Fevia Wallonie.

L'objectif est de mettre en relation les entreprises et les étudiants dans le cadre de la réalisation d'un stage ou d'un travail de fin d'étude. Cette rencontre s'organise via la plateforme interactive, www.stagesdespoles.be, qui propose un grand nombre d'offres de stage ou thématiques de TFE (de minimum 12 semaines). Concrètement, après inscription sur la plateforme, l'étudiant a la possibilité de consulter les offres, ainsi que les profils des entreprises. Ensuite, il a l'occasion de postuler en ligne ; sa candidature est alors envoyée automatiquement à la personne de contact au sein de la société.

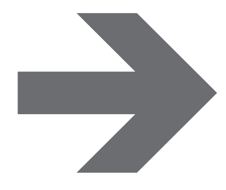
Grâce à la constitution d'un large réseau de contacts dans le monde de l'entreprise, l'équipe «Stages des Pôles», en complément de l'outil informatique, peut aider activement les étudiants dans leurs recherches.

Les conditions à remplir :

- Avoir un siège d'exploitation (lieu de stage) en Wallonie
- Offrir un stage sur une thématique innovante
- Offrir un stage de minimum 12 semaines à temps plein
- Accueillir un stagiaire suivant les cours d'un enseignement de plein exercice, dans une Haute Ecole ou une Université de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Optimiser sa politique de rémunération

Comment mettre en place une politique de rémunération efficace ? Quels sont les bons leviers pour atteindre vos objectifs ?



SI LES ENQUÊTES D'ENGAGEMENT DÉMONTRENT RÉGULIÈREMENT QUE LA RÉMUNÉRATION N'EST PAS LE PREMIER LEVIER POUR LES COLLABORATEURS, IL N'EN DEMEURE PAS MOINS QUE L'INTÉRÊT CROÎT SUR CE SUJET, PARTICULIÈREMENT DANS CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ EN PÉRIODE DE REBOND. TROIS TENDANCES SE DÉGAGENT AU SEIN DES ENTREPRISES POUR MAÎTRISER LE SUJET DE LA RÉMUNÉRATION AFIN D'ÉVITER LA FUITE DES TALENTS, ATTIRER ET FIDÉLISER LES MEILLEURS : LA CLASSIFICATION, LA PRISE EN COMPTE DES ATTENTES DIFFÉRENCIÉES ET REDONNER DU SENS À LA RÉMUNÉRATION.

La classification

La classification a pour premier objet de positionner objectivement les fonctions d'une entreprise les unes par rapport aux autres. Elle permet aussi d'appliquer des règles communes de rémunération à une même catégorie de fonctions.

Toutefois, une classification de l'ensemble des collaborateurs par fonction est souvent un processus long et difficile. Aussi les entreprises se concentrent-elles désormais sur la classification de leurs cadres, plus rapide à mettre en oeuvre.

Cet exercice consiste d'abord à mieux décrire / réécrire les fonctions qui ont souvent évolué dans un contexte de crise. Les entreprises évaluent ensuite la contribution de leurs fonctions à la création de valeur. Elles en tirent enfin toutes les conséquences en termes de rémunération : repositionnement des fourchettes de salaires (min, max et mid point) et des avantages (voiture...) par niveau de classification.

Ce faisant, les entreprises mettent à disposition de leur cadre le «rationnel» attendu : chacun connait les perspectives de salaires associées à sa fonction (clarté), à même niveau de responsabilité même fourchette de salaire (équité interne) et alignement des salaires avec les pratiques du marché (compétitivité externe).

Les attentes différenciées

La classification n'est malheureusement pas suffisante. Les entreprises les plus performantes tiennent également compte des attentes différenciées... des générations. Il est commun de distinguer les Baby-boomers (+55 ans), la Génération X (35-55 ans) et la Génération Y (20-35 ans).

Plus rarement les entreprises segmentent leur politique de rémunération pour répondre aux attentes de chaque génération. D'évidence, le rapport de chacune des générations précitées aux éléments de rémunérations (fixe, variable...) et avantages sociaux (santé, pension...) n'est pas le même. Le rapport à l'entreprise est lui aussi fondamentalement différent : la «loyauté» pour les Baby-boomers, la «négociation» pour la Génération X alors que l'on peut parler d'un véritable «challenge» pour retenir la Génération Y.

Quelles sont les solutions mises en œuvre par nos entreprises les plus performantes ? Elles semblent avoir trouvé dans le «Plan cafeteria» une réponse efficace. Grâce à celui-ci, les collaborateurs peuvent choisir de mettre l'accent sur leur formation, une couverture santé plus importante, une mobilité plus en phase avec leur mode de vie, etc. Des évolutions fiscales et sociales ont élargi très récemment les opportunités en la matière, également pour les entreprises. A tel point que l'on pourrait parler d'une «deuxième génération de plan cafeteria».



LES MANAGERS DOIVENT DEVENIR LES PORTEURS EFFICACES DE LA STRATÉGIE DE RÉMUNÉRATION DE LEUR ENTREPRISE.

Redonner du sens à la rémunération

Cette question est examinée sous différents angles, souvent complémentaires.

Les entreprises développant les meilleures pratiques s'interrogent sur la finalité de chacun des éléments de leur politique de rémunération. Bien souvent, celle-ci a perdu en clarté au fil des années. Les entreprises dépensent de l'argent alors que le but poursuivi initialement à travers l'octroi de tel ou tel élément de rémunération a changé. Faute de communication, la «bonne» perception des collaborateurs n'est pas au rendez-vous.

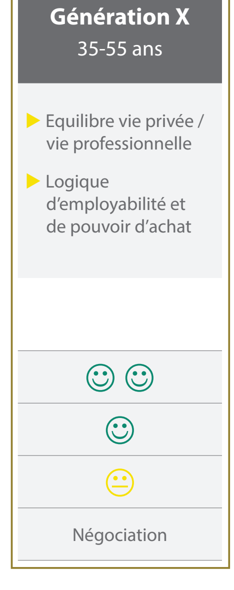
De la même manière, les indicateurs retenus pour déterminer la rémunération variable doivent être réexaminés périodiquement, particulièrement dans une période de rebond. Il n'existe pas de «bons indicateurs», il existe des indicateurs «adaptés» à la réalité de l'entreprise (ses enjeux business, le cycle de vie de ses produits / ses solutions, son secteur d'activité…).

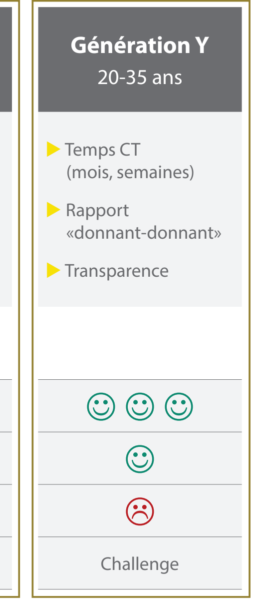
Les entreprises refondent donc leurs schémas de rémunération variable. Elle favorisent ensuite la perception des bénéficiaires en formant leurs managers à la rémunération. Ceux-ci doivent devenir les porteurs efficaces de la stratégie de rémunération de leur entreprise.

Agissez maintenant !

Alors la classification, la prise en compte des attentes différenciées et redonner du sens à la rémunération... le triptyque gagnant d'une politique de rémunération ? Agir sur l'un de ces 3 leviers, c'est déjà mettre votre entreprise en position de gagner. ■







	Baby boomers +55ans	**Génération X** 35-55 ans	**Génération Y** 20-35 ans
	▶ Raisonnement LT ▶ Loyauté et primauté du collectif ▶ Valorisation expérience et connaissance	▶ Equilibre vie privée / vie professionnelle ▶ Logique d'employabilité et de pouvoir d'achat	▶ Temps CT (mois, semaines) ▶ Rapport «donnant-donnant» ▶ Transparence
Sensibilité à...			
Fixe ▶	😐	🙂 🙂	🙂 🙂 🙂
Variable ▶	🙂	🙂	🙂
Retraite ▶	🙂 🙂	😐	☹
Entreprise ▶	Loyauté	Négociation	Challenge



L'équipe EY Human Capital Talent & Reward vous accompagne pour identifier et développer vos meilleurs éléments, comme pour structurer et déployer une politique de rémunération susceptible d'attirer, de motiver et de retenir les talents. Si vous souhaitez de plus amples informations à ce sujet, n'hésitez pas à contacter **Ludovic WOLFF, Directeur EY, Human Capital Talent & Reward** (02/774.93.96, ludovic.wolff@be.ey.com) ou surfez sur notre site www.ey.com/be



DNAlytics
Au cœur de la médecine personnalisée



LA SOCIÉTÉ NÉOLOUVANISTE A DÉVELOPPÉ UNE SOLUTION QUI PERMET DE GAGNER JUSQU'À 3 ANS DANS LE DIAGNOSTIC DE CERTAINS TYPES D'ARTHRITE.

par Isabelle TREUTTENS

La médecine personnalisée devient peu à peu une réalité. Centrée sur le patient, elle permet de détecter et diagnostiquer les maladies dont il souffre à un stade plus précoce mais aussi de lui prescrire des traitements mieux ciblés et plus efficaces.

Fini donc d'administrer les mêmes traitements aux patients présentant des pathologies identiques. Dans de nombreux cas, ils sont loin d'être efficaces sur tous les patients atteints d'une même maladie. Grâce à l'analyse de nos gènes et d'autres facteurs (cliniques, biologiques...), la médecine personnalisée permet de distinguer les patients pour qui un traitement sera bénéfique de ceux pour qui il ne le sera pas.

C'est dans cette démarche que s'inscrit la société néolouvaniste DNAlytics. Spin-off de l'UCL, elle est spécialisée dans l'analyse de données biologiques et la modélisation mathématique.

Depuis sa création en 2012, elle offre un service de conseil en exploration de données aux entreprises pharmaceutiques et biologiques. Mais elle a également élaboré, en collaboration avec des chercheurs de l'UCL et d'autres universités belges, un kit de diagnostic destiné aux patients souffrant d'arthrite indifférenciée. Il s'agit d'arthrites qui, après un premier bilan médical, restent «inclassables».

Entre 5 et 10 millions d'économie par an

Suite à une recherche basée sur plusieurs cohortes totalisant près de 150 patients, le «RheumaKit» fournit 3 probabilités de diagnostic : la polyarthrite rhumatoïde, l'arthrite séronégative ou l'arthrose. Et ceci à un stade très précoce de la maladie, ce qui permet de gagner jusqu'à trois ans dans le diagnostic de la maladie par rapport aux systèmes actuellement disponibles. Tout bénéfice pour le patient, qui peut entamer un traitement approprié plus tôt et voir ralentir l'évolution de sa maladie, mais également pour la sécurité sociale. "*Il est crucial d'établir un diagnostic différencié le plus tôt possible*, explique Thibault Helleputte, CEO de DNAlytics. *En effet, la polyarthrite rhumatoïde est une maladie auto-immune alors que l'arthrose est due à une usure mécanique. Ces deux pathologies ne se soignent donc pas de la même manière. Or, quand le diagnostic n'est pas différencié, on a tendance à démarrer un traitement contre la polyarthrite rhumatoïde, au cas où. Lorsque le patient ne répond pas au traitement, on lui en prescrit un autre. Le coût de ces traitements varie entre 13.000 et 15.000 euros par an et par patient. Avec l'utilisation de notre kit, l'INAMI pourrait économiser entre 5 et 10 millions d'euros par an car on n'entamerait pas cette cascade de traitements*".

Étude clinique à grande échelle

Disponible depuis l'automne 2014, le RheumaKit se présente sous la forme d'une plateforme Web sécurisée qui permet aux cliniciens (rhumatologues et orthopédiques) de commander des kits de biopsie, d'encoder les données cliniques du patient, d'obtenir un diagnostic différentiel et de gérer de manière confidentielle les données du patient.

L'instrument PME de l'UE

Avec l'instrument PME, l'Union européenne veut financer les petites et moyennes entreprises les plus innovantes qui présentent un fort potentiel de croissance. 3 milliards d'euros ont été débloqués pour aider les PME à faire passer leurs projets innovants du laboratoire au marché. Dans un premier temps, les PME sélectionnées recevront 50.000 euros pour financer la finalisation de l'étude de faisabilité de leur projet. Le projet pourra ensuite prétendre à un soutien financier supplémentaire de la part de la Commission qui pourra atteindre jusqu'à 2.5 millions d'euros. La mise en place d'un accompagnement individualisé pour les phases 1 et 2 peut être envisagée.

En savoir plus ? NCP Wallonie : 010/48.50.39, www.ncpwallonie.be



Thibault HELLEPUTTE
CEO, DNAlytics

> IL Y A ÉNORMÉMENT DE CHOSES QUI SE FONT EN WALLONIE POUR SOUTENIR LA RECHERCHE DANS LE DOMAINE DES SCIENCES DU VIVANT, MAIS QUAND ON ABOUTIT À UNE SOLUTION QUI FONCTIONNE, IL N'Y A PERSONNE POUR L'ACHETER.

Le NCP Wallonie : partenaire de vos ambitions européennes

Le NCP (National Contact Point) est votre partenaire privilégié pour toute participation à un projet de recherche européen. Il vous conseille, vous oriente et vous offre une aide personnalisée pour mener à bien votre projet et pour décrocher des financements auprès de la Commission européenne.

Il s'adresse aux entreprises, universités, centres de recherche, organismes publics et associations situés en Wallonie. Grâce à son expertise, les sociétés qui bénéficient de son soutien ont un taux de réussite deux fois plus élevé que les autres.

Alors, n'hésitez plus et contactez-le pour augmenter vos chances de succès !

010/48.50.39 - www.ncpwallonie.be



Le modèle mathématique développé par DNAlytics atteint un taux de diagnostics corrects de plus de 90%. Mais la société voudrait aller un pas plus loin en développant une prédiction de réponse aux traitements. "*Nous sommes une toute petite entreprise mais nous voulons développer des solutions de médecine personnalisée depuis la R&D jusqu'au marché*", poursuit Thibault Helleputte.

Un marché qu'il n'est cependant pas évident d'atteindre. "*Il y a énormément de choses qui se font en Wallonie pour soutenir la recherche dans le domaine des sciences du vivant*, constate-t-il. *De gros montants y sont investis. Mais quand on aboutit à une solution qui fonctionne, il n'y a personne pour l'acheter. En Europe, personne ne paie les soins de santé de sa poche. Pour décider les États à acheter notre solution, nous devons la valider sur une population plus grande. Mais ça coûte très cher*".

La société a donc tenté sa chance auprès de l'Europe. Elle a soumis un projet dans le cadre de l'Instrument PME, destiné à aider les PME les plus innovantes (voir ci-dessous). Et malgré la compétition féroce, elle y a décroché un financement.

"*L'Instrument PME nous permettrait de réaliser une grande étude clinique sur 1.000 patients*, poursuit Thibault Helleputte. *Nous avons déjà l'accord de centres hospitaliers en Belgique et en France. Nous viserons ensuite la Grande-Bretagne, l'Allemagne et les Pays-Bas*".

Mais les bénéfices de ce projet ne s'arrêtent pas là : en utilisant le RheumaKit, les experts en rhumatologie sélectionnés pour effectuer l'étude clinique pourront s'approprier le produit et voir en quoi il pourrait être amélioré.

"*Ce projet doit être profitable à notre produit*, conclut le CEO de DNAlytics. *Nous visons deux choses : la validation de la solution de diagnostic existante mais on veut aussi aller plus loin en regardant quel est le meilleur traitement à prescrire au patient. Ce projet nous permettra également d'approfondir notre connaissance du marché. Il est donc très important pour nous*". ■

Les associations d'entreprises : ces patrons qui collaborent



Olivier WALHAIN
Président GEROCH

Les PME et le rire font bon ménage à Rochefort



LES ASSOCIATIONS D'ENTREPRISES : ACTEURS ESSENTIELS DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL DE LA WALLONIE, LES ASSOCIATIONS D'ENTREPRISES SONT ENCORE TROP PEU CONNUES AUJOURD'HUI. VIA CETTE RUBRIQUE, LA CELLULE «PARCS D'ACTIVITÉ DURABLES» DE L'UWE SOUHAITE LEUR AMENER UNE PLUS GRANDE VISIBILITÉ. FOCUS SUR L'UNE D'ENTRE ELLES.

par Gaëlle HERMANS, CPAD

Si la ville de Rochefort est généralement connue pour son festival international du rire et sa délicieuse bière, le dynamisme économique n'y est cependant pas en reste. La commune compte en effet de nombreuses PME, dont près de 80 implantées dans le parc d'activité économique de la commune, et une Agence de Développement Local (ADL) qui travaillent quotidiennement à favoriser le rayonnement de l'économie rochefortoise.

Votre association en trois mots ?
"Dynamisme, Rencontre, Rassemblement "

S'unir pour dynamiser

Début 2013, une série d'entreprises se rencontrent à l'initiative de l'ADL et de l'échevin responsable avec comme points à l'ordre du jour : "*Comment trouver des solutions aux problèmes communs rencontrés par les entreprises ? Et, comment impliquer l'ensemble des entreprises dans la dynamisation de l'économie rochefortoise ?*" La solution semble alors évidente : créer une association d'entreprises.

C'est ainsi que nait, en avril 2013, le GEROCH, le Groupement d'Entreprises Rochefortoises.

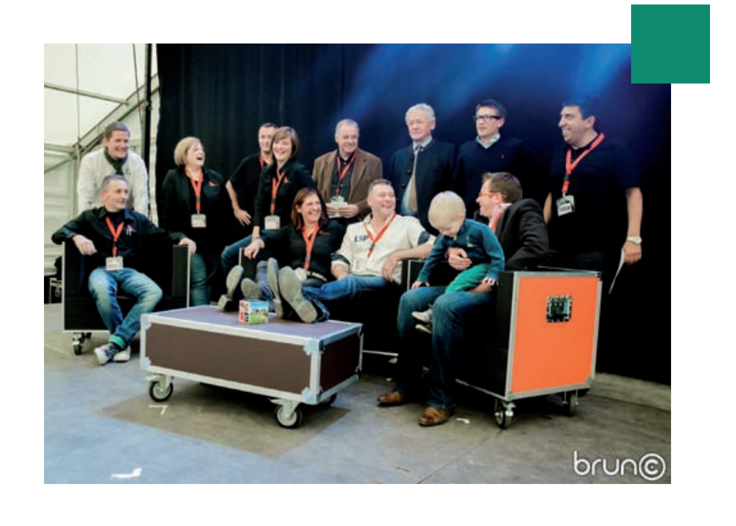
Les premiers objectifs souhaités par les entreprises fondatrices sont alors naturellement de "*promouvoir et de susciter les liens et les réseaux*" ainsi que "*d'informer et réfléchir sur les préoccupations communes*". Les premières actions mises sur pied allaient dès lors dans ce sens : la coordination d'évènements festifs pour apprendre à se connaitre et l'organisation de réunions d'information sur des questions d'infrastructure, de subsides ou encore d'emploi avec des intervenants extérieurs.

S'organiser pour prospérer

Le besoin de se structurer de manière formelle est apparu naturellement au fur et à mesure que les entreprises ont appris à se connaitre et que des propositions de projets concrets ont vu le jour. Dès lors, si dans un premier temps l'organisation sous forme d'association de fait suffisait, le GEROCH a rapidement eu besoin de s'organiser sous forme d'ASBL pour pouvoir porter des projets d'envergure, notamment l'organisation d'une foire commerciale. Le GEROCH souhaitait, au travers de celle-ci, pouvoir "*montrer qu'à Rochefort, tout est possible et tout est disponible*".

Ce dont manque votre association ?
"Des moyens financiers et des personnes qui ont du temps à consacrer au quotidien pour le groupement"











C'est pourquoi en octobre 2014, la première édition de la foire commerciale rochefortoise a été organisée en partenariat avec différents acteurs socio-économiques de la région. Ce premier grand évènement du GEROCH a connu un franc succès puisque ce sont près de 5.000 visiteurs qui sont venus découvrir les 45 entreprises exposantes au cours du weekend. Par cet évènement, et les futurs qu'il organisera, le GEROCH entend bien montrer son implication réelle dans la vie locale et le déploiement de la vie économique de Rochefort.

Se dépasser pour innover

Si la motivation économique reste certainement la première du groupement et de ses entreprises membres, elle n'est assurément pas la seule. En effet, le GEROCH entend dépasser l'image d'une association d'entreprises qui ne serait qu'un simple business club en s'inscrivant également dans des projets culturels ou sociaux.

C'est à ce titre que le GEROCH sponsorise, à son humble niveau, le festival international du rire de Rochefort ou encore que le GEROCH organisera le 22 juin prochain une grande collecte de sang dans le parc d'activité économique. Ce dernier projet est né d'un partenariat entre l'UWE, le service du Sang de la Croix-Rouge de Belgique et plusieurs associations d'entreprises wallonnes qui souhaitaient contribuer à améliorer l'accessibilité des collectes de dons de sang pour les travailleurs en amenant les collectes au plus près d'eux, à savoir dans leur entreprise. [Plus d'information au sujet de ce partenariat dans le prochain Dynam!sme]

En résumé, une chose est certaine : le dynamisme du GEROCH n'a pas de limites et déteint sur l'ensemble de ses partenaires, pour le plus grand bien de tous. ■





CELLULE «PARCS D'ACTIVITÉ DURABLES» DE L'UNION WALLONNE DES ENTREPRISES

010/47.19.43 - www.environnement-entreprise.be (onglet «Parcs d'Activité Durables»)

Les Brèves de la Qualité

La Qualité s'apprécie au quotidien !



CONSERVER DES ALIMENTS SÛRS TOUT AU LONG DE LA CHAÎNE ALIMENTAIRE EST UN ENJEU MAJEUR DANS NOS SOCIÉTÉS MODERNES OÙ LES PRODUITS TRAVERSENT PARFOIS PLUSIEURS FRONTIÈRES AVANT D'ARRIVER AU CONSOMMATEUR FINAL.

par Stéphanie DUBOIS, Collaboratrice Communication MWQ



Révision de l'ISO 22000 relative aux systèmes de management de la sécurité des denrées alimentaires

Depuis la première publication de la norme ISO 22000 sur le management de la sécurité des denrées alimentaires, en 2005, les acteurs de la chaîne alimentaire ont vu de nouveaux besoins émerger en matière de sécurité alimentaire. Dès lors, la révision de la norme s'imposait. Une consultation lancée l'an dernier auprès des utilisateurs de la norme a permis de voir les lacunes de la version actuelle : répétitions inutiles, besoin de clarification de certains concepts. Qui plus est, les PME étaient insuffisamment intégrées et l'évaluation des risques difficile à comprendre. Autant de points soulevés par les utilisateurs de la norme qui vont faire progresser le travail de révision. S'appuyant sur cette consultation, le groupe de révision va donc s'atteler en priorité à :

- Clarifier certains concepts clés, notamment : points critiques pour la maîtrise, programmes prérequis opérationnels, approche fondée sur les risques, retraits et rappels de produits, combinaison de mesures de maîtrise externes ;
- Mettre à jour les termes et définitions ;
- Simplifier la norme et la rendre plus concise ;
- Éviter un contenu trop prescriptif ;
- Inclure plus largement les PME.

En outre, la norme ISO 22000 sera alignée sur les autres normes de systèmes de management.

Le groupe de révision se réunira à nouveau courant octobre 2015 pour établir une deuxième version – sous la forme d'un document de travail. La norme devrait être publiée début 2017. ■

En savoir plus : www.iso.org

LE CHIFFRE !

43 Organisations sont certifiées ISO 22000 en Wallonie : 3 organismes en province de Luxembourg, 6 en province de Namur, 4 dans le Brabant wallon, 14 en province de Hainaut et 16 en province de Liège.

Ces chiffres sont issus du «Baromètre Qualité» (mises à jour régulières), sur base de données fournies par treize organismes certificateurs accrédités (www.mwq.be, section «Baromètre Qualité»).

L'ISO 22000:2005 définit les exigences relatives à un « Système de Management de la Sécurité des denrées Alimentaires » dont la conformité à la norme peut être certifiée. Elle explique les moyens qu'un organisme doit mettre en oeuvre pour démontrer son aptitude à maîtriser les dangers liés à cette sécurité afin de garantir que toute denrée alimentaire est sûre.

Atouts pour les PME – Ce que les normes ISO peuvent faire pour vous !

Vous êtes une petite ou moyenne entreprise (PME) qui cherche à développer ses activités ?

Découvrez comment les Normes internationales ISO peuvent vous aider à améliorer votre efficacité commerciale, comme elles l'ont déjà fait pour des milliers d'autres petites entreprises.

10 avantages réels pour votre PME avec les Normes ISO

1. Vous améliorez la qualité de vos produits et services.
2. Vous pouvez développer vos activités, réduire les coûts et augmenter vos profits.
3. Vous vous démarquez de vos concurrents.
4. Vos produits et services accèdent aux marchés d'exportation.
5. Vous gagnez de nouveaux clients et consolidez vos activités.
6. Vous pouvez concurrencer les grandes entreprises.
7. Vous renforcez votre crédibilité et la confiance de vos clients.
8. Vous optimisez vos processus et gagnez en efficacité.
9. Vos arguments ont plus de poids.
10. Vous assurez sans peine la conformité aux réglementations. ■

Témoignages : Découvrez ce qu'en disent des PME - www.iso.org/iso/fr/10goodthings.pdf

Source : *www.iso.org*

MOUVEMENT WALLON POUR LA QUALITÉ

Parc CREALYS - @trium, 2 rue Camille Hubert 5032 ISNES
081/63.49.09 – info@mwq.be - www.mwq.be



OUVRAGE UTILE

De l'HACCP à l'ISO 22000 – Management de la sécurité des aliments

La qualité irréprochable des produits exigée par le consommateur final, la maîtrise des risques liés à la sécurité des aliments et l'internationalisation des échanges sont autant d'enjeux auxquels doivent faire face les acteurs du marché agroalimentaire.

La nouvelle édition de ce livre, bestseller dans l'univers de l'agroalimentaire, s'appuie sur des retours d'expérience de professionnels du secteur.

Toute entreprise qui se doit de mettre en place la méthode HACCP, y trouvera :

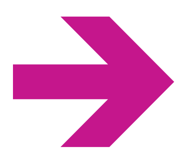
- une analyse de l'environnement des référentiels dans le secteur agroalimentaire ;
- une présentation de l'HACCP afin d'en faciliter la mise en place ;
- un décryptage de l'ISO 22000 ;
- des éléments de management à développer.

En bref, des outils et des méthodes pour réussir son plan de maîtrise sanitaire !

AFNOR Editions, O. Boutou – Juillet 2014 – ISBN : 978-2-12-465470-3

MICE (Meeting Incentive Congress Event)

Le Brabant wallon au rythme du bicentenaire de la bataille de Waterloo en 2015



2015 EST L'ANNÉE DU BICENTENAIRE DE LA CÉLÈBRE BATAILLE. CET ÉVÉNEMENT PONCTUERA L'ACTUALITÉ DE LA PROVINCE. LES FESTIVITÉS S'ÉTALERONT SUR CINQ JOURS, **DU 17 AU 21 JUIN 2015**. SUR LE CHAMP DE BATAILLE, PATRIMOINE EUROPÉEN, 6.000 RECONSTITUANTS EN UNIFORME ISSUS DE 52 PAYS S'AFFRONTERONT. LES DEUX GRANDS SPECTACLES SE DÉROULERONT LES **VENDREDI 19 ET SAMEDI 20 JUIN**. LE PREMIER RECONSTITUERA L'ATTAQUE FRANÇAISE. LE SECOND REVIENDRA SUR LA RIPOSTE ALLIÉE. EN PLUS DES POSSIBILITÉS DE LOCATION D'ESPACES POUR LES RENDEZ-VOUS D'AFFAIRES, DE NOMBREUX LIEUX PROCHES DU CHAMP DE BATAILLE ONT FAIT PEAU NEUVE.

LA FERME DE MONT-SAINT-JEAN, UNE NOUVELLE DESTINATION PLAISIR

Contact : 0473/72.06.08 | Angelique.leenknecht@hotmail.fr

Au mois de mai, la Ferme de Mont-Saint-Jean, une ferme historique située au pied de la butte du Lion, en plein coeur du champ de bataille, inaugurera ses tout nouveaux espaces. Vous pourrez découvrir un lieu parfait pour vos dîners d'affaires et meetings.

«**L'Orangerie Impériale**» est le nom du restaurant magnifique, vitré à 360°, qui offre une vue imprenable sur le site historique

En plus du restaurant, deux musées, une brasserie et surtout un vaste espace dédié aux événements et séminaires (800 à 900 places en théâtre) verront le jour.

Le site du «Mont-Saint-Jean», est aussi un temple de la tradition brassicole mettant en avant le savoir-faire des brasseurs. C'est là que sera brassée la bière spéciale Waterloo qui pourra être dégustée lors du bicentenaire.

L'INAUGURATION DU NOUVEAU MÉMORIAL DE WATERLOO EST PRÉVUE LE 22 MAI 2015.

Contact : Fabrice LEKIM | 02/385.19.12 | receptions@waterloo1815.be

Un tout nouveau musée, lieu de mémoire, d'émotion et d'action, a été inauguré pour commémorer le bicentenaire de la Bataille de Waterloo. Le bâtiment est entièrement enterré, dix mètres sous le sol, pour conserver une vue dégagée sur la plaine. Le site s'étend sur 5.700 mètres carrés, dont 1.500 pour la salle d'exposition, Cette exposition comprend un mini-film d'un quart d'heure en 3D qui retrace la bataille. C'est une salle unique en Europe avec un écran de 25 mètres de long.



© WBT - Didier Brancart

Le nouvel espace disposera d'une salle de conférence pour environ 80 personnes.

Deux nouveaux restaurants, Le Bivouac de l'Empereur et la Brasserie de Wellington, avec une capacité totale de 400 personnes sont en construction.

ANIMATION TEAMBUILDING «THE REVENGE»

Contact : 2 PERFECTION, Events & Field Marketing | 02/633.39.44 - 0475/96.58.42 | Jean-Claude@2perfection.be

Waterloo hante toujours les esprits. Chapeaux emplumés, bicornes élégants, boutons rutilants, boulets de canon, coups d'estoc de la cavalerie lourde, coups de taille des sabres courbés, lances, pistolets... participent à l'esprit de la bataille.

Exercices et mouvements de troupes, l'agence 2Perfection vous propose un Teambuilding pour entreprises à vivre proche de la Butte.

A vous de réécrire l'histoire.
Grâce aux pièces d'artillerie gagnées au cours des épreuves, il s'agit de conquérir les 10 territoires historiques de la bataille de Waterloo. L'objectif étant de parvenir avant ses opposants au sommet de la butte afin d'y planter son étendard de la victoire. Tir carabine, jeu d'observation, gps, construction géante, joutes, jeu d'adresse, parcours civière, culture générale... enrichissent les épreuves.

Pour découvrir les nombreuses facettes et possibilités MICE du Brabant wallon, contactez le BRABANT WALLON CONVENTION BUREAU

Le BWCB vous propose un réseau de plus de 40 prestataires (infrastructures, hébergement, transport, animation, organisateurs). Il vous guide vers le prestataire qui répondra le mieux à vos besoins. Cette collaboration vous fera gagner un temps précieux dans l'organisation de votre événement. Il s'agit d'un service gratuit pour les entreprises.

CONTACT : FLORENCE CAMUS 010/75.06.85 | 0495/43.27.79 - INFO@BWCB.BE - WWW.BWCB.BE

©Forestia ©hungryminds.be

PLEIN D'AVENTURES

Des parcs récréatifs pour des activités de teambuilding mémorables en pleine nature

La Wallonie,
pourquoi chercher plus loin ?
www.meeting-tourismewallonie.be



